



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# ANALISIS *PATH GOAL THEORY* DALAM MENDUKUNG PRAKTEK *KNOWLEDGE MANAGEMENT*

## TUGAS AKHIR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Komputer pada  
Program Studi Sistem Informasi

Oleh:



**AGUS RENALDY**

**11453104812**



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**FAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

### ANALISIS *PATH GOAL THEORY* DALAM MENDUKUNG PRAKTEK *KNOWLEDGE MANAGEMENT*

#### TUGAS AKHIR

Oleh:

**AGUS RENALDY**

**11453104812**

Telah diperiksa dan disetujui sebagai laporan tugas akhir  
di Pekanbaru, pada tanggal 21 Juli 2021

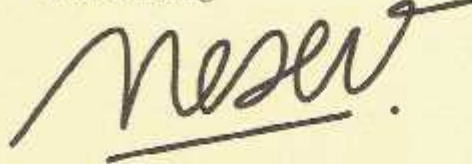
**Ketua Program Studi**



**Idria Maita, S.Kom., M.Sc.**

**NIP. 197905132007102005**

**Pembimbing**



**Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.**

**NIP. 197104072000031001**

## LEMBAR PENGESAHAN

### ANALISIS *PATH GOAL THEORY* DALAM MENDUKUNG PRAKTEK *KNOWLEDGE MANAGEMENT*

#### TUGAS AKHIR

Oleh:

AGUS RENALDY

**11453104812**

Telah dipertahankan di depan sidang dewan penguji  
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Komputer  
Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
di Pekanbaru, pada tanggal 08 Juli 2021

Pekanbaru, 08 Juli 2021

Mengesahkan,



Dr. Hartono, M.Pd.

NIP. 196403011992031003

Ketua Program Studi

Idria Maita, S.Kom., M.Sc.

NIP. 197905132007102005

#### DEWAN PENGUJI:

Ketua : Idria Maita, S.Kom., M.Sc.

Sekretaris : Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.

Anggota 1 : Zarnelly, S.Kom., M.Sc.

Anggota 2 : Syaifullah, SE., M.Sc.



## LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tugas Akhir yang tidak diterbitkan ini terdaftar dan tersedia di Perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah terbuka untuk umum, dengan ketentuan bahwa hak cipta ada pada penulis. Referensi kepustakaan diperkenankan dicatat, tetapi pengutipan atau ringkasan hanya dapat dilakukan atas izin penulis dan harus dilakukan mengikuti kaedah dan kebiasaan ilmiah serta menyebutkan sumbernya.

Penggandaan atau penerbitan sebagian atau seluruh Tugas Akhir ini harus memperoleh izin tertulis dari Dekan Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Perpustakaan dapat meminjamkan Tugas Akhir ini untuk anggotanya dengan mengisi nama, tanda peminjaman dan tanggal pinjam pada *form* peminjaman.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## LEMBAR PERNYATAAN

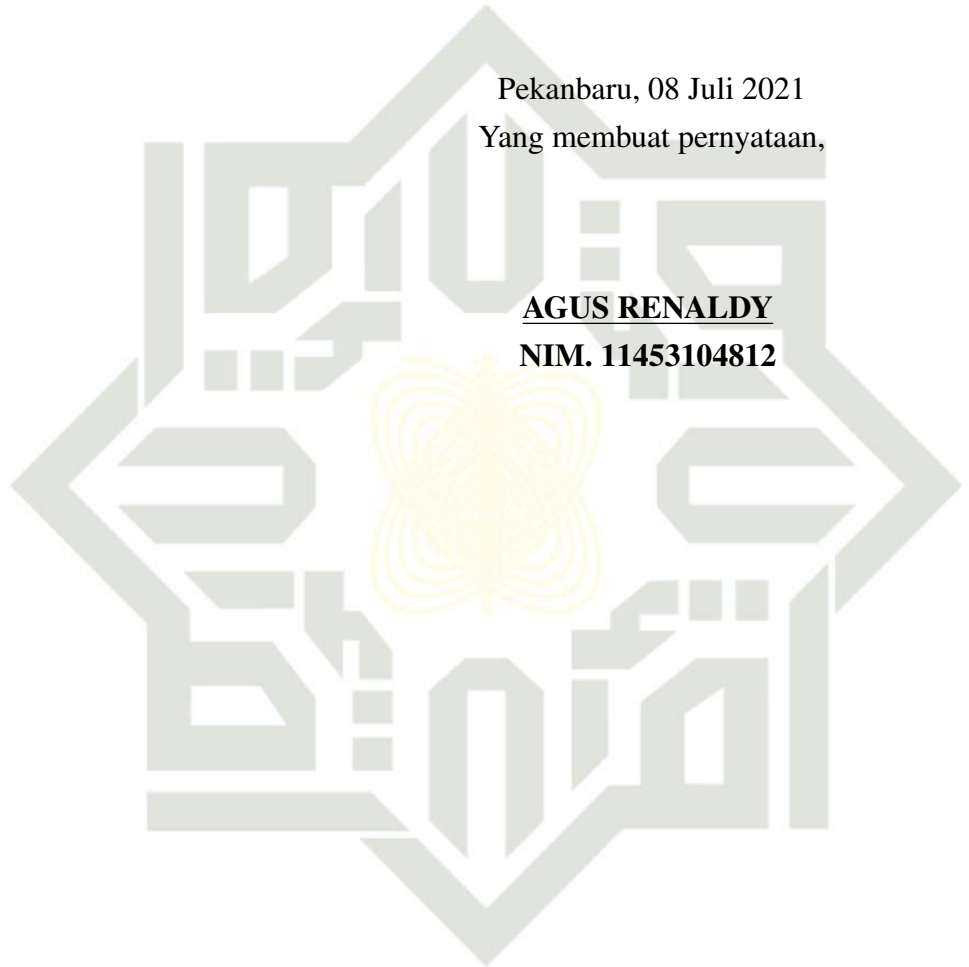
Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diadukan dalam naskah ini dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Pekanbaru, 08 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,

**AGUS RENALDY**

**NIM. 11453104812**



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji serta syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat, karunia serta ridho engkau berikan, sehingga saya mampu menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik. Solawat beserta salam saya ucapkan kepada nabi Muhamad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang penuh ilmu pengetahuan.

### **Ayahanda tersayang "Minan" dan Ibunda tercinta "Norma"**

yang telah memberikan kasih sayang yang tiada terhingga kepada saya dengan tulus dan penuh kasih sebagai tanda hormat dan terima kasihku atas kebersamaan, doa, dukungan serta motivasi dalam hidup yang sangat berlimpah yang telah kalian berikan, tepat pada waktu ini karya kecilku ini saya persembahkan kepada kedua orang tua yang selama ini senantiasa berada dalam didikan do'a demi untuk kesuksesanmu anakmu.

### **Sahabat-sahabat yang tiada henti meluangkan waktu dan dukungan kepada Penulis**

Terima kasih rekan-rekan semua atas waktu yang telah kalian luangkan dan dukungan yang telah kalian berikan agar penulis senantiasa menyelesaikan Tugas Akhir, kalian sahabat terbaik dan tangguh Mohd. Syafitriadi, S.kom., Wahyu Ramadah, S.Kom., Ikhwana Lutfhi, S.Kom., Rakhes Leo Putra, S.Kom., Al-Fariza, S.Kom., Tafa Ulfaiza., S.Kom dan teman-teman lainnya. Semoga kita senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan semoga kita semua bisa sukses baik dunia maupun di akhirat (Aamiin). Semangat untuk kita semua.

#### **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb. Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan berjudul "Analisis Path Theory dalam Mendukung Praktek Knowledge Management", Sholawat beserta salam senantiasa ucapkan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan ke alam yang penuh pengetahuan, Allahumma Shollia'ala Sayyidina Muhammad Wa'ala Ahi Sayyidina Muhammad. Pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu serta memberikan dukungan, bimbingan kepada saya selama mengerjakan tugas akhir ini. Terima kasih tersebut saya ucapkan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Dr. Hartono, M.Pd., Dekan Fakultas Sains dan Teknologi.
3. Ibu Idria Maita, S.Kom., M.Sc., Ketua Program Studi Sistem Informasi- Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Ketua Sidang Tugas Akhir.
4. Bapak Eki Saputra, S.Kom, M.Kom Wakil Ketua program studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc., dosen pembimbing tugas akhir Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Zarnelly, S.Kom., M.S.c, penguji satu Tugas Akhir Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Syaifullah, S.E., M.S.c, penguji dua Tugas Akhir Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Fitria Mutakin, S.T admin program studi Sistem Inofrmasi fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Ibu Febi Nur Salisah, M.Kom Pembimbing Akademis yang senantiasa menasehati selama kuliah di kampus Universi-tas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak Saide, S.Kom., M.Kom., M.I.M dan Herzavina, S.Kom., M.I.M yang telah meluangkan waktu untuk berdiskusi serta memberi nasehat dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi undang-undang  
UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan Tugas Akhir.

1. Orang tua tercinta, Bapak Minan dan Ibu Norma yang tak pernah bosan memberikan dukungan baik secara moril maupun materil, semangat dan do'a yang tak pernah lupa setiap waktu serta dukungannya sehingga saya mampu melewati semua.
2. Abang dan kakak yang telah memberi kecukupan serta nasehat selama di Pekanbaru
3. Seluruh Dosen Sistem Informasi yang selalu memberikan arahan dan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan.
4. Teman-teman, terkhusus untuk teman seperjuangan yang selalu memberikan motivasai dalam pembuatan laporan tugas akhir ini, Mohd. Syafitriadi, S.Kom., Al-Fariza, S.Kom., Wahyu Ramadhan, S.Kom., Rakhes leo Putra, S.Kom., Yahdi Sandra, S.Kom., Ikwana Lutfhi, S.Kom., Arif Rahmatullah, S.Kom.
15. Alumni Sistem Informasi serta senior maupun junior Sistem Informasi angkatan 2013,2014,2016,2017,2018, 2019, dan 2020.
16. Serta semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu,yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan Tugas Akhir dan menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini.

Dalam laporan Tugas Akhir ini, tentu masih ada kekurangan yang harus dilakukan penyempurnaan kedepannya. untuk itu kritik dan saran yang membangun dapat dikirim ke alamat e-mail: [agus.renald@students.uin-suska.ac.id](mailto:agus.renald@students.uin-suska.ac.id).

Saya mengharapkan semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya dalam bidang pendidikan Sistem Informasi Akhirnya do'a dan harapan semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak yang terkait dalam penyusunan Tugas Akhir ini dengan melimpahkan rahmat dan anugrah-Nya kepada kita semua, Amin Allahum-ma Amin.

Pekanbaru, 21 Juli 2021

Penulis,

**AGUS RENALDY**  
**NIM. 11453104812**





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ANALISIS *PATH GOAL THEORY* DALAM MENDUKUNG PRAKTEK *KNOWLEDGE MANAGEMENT*

**AGUS RENALDY**

**NIM: 11453104812**

Tanggal Sidang: 08 Juli 2021

Periode Wisuda:

Program Studi Sistem Informasi

Fakultas Sains dan Teknologi

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Jl. Soebrantas, No. 155, Pekanbaru

### ABSTRAK

Pada Prodi Sistem Informasi belum di ketahui terkait gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan dalam memimpin di Prodi. Hal ini menjadi kerugian secara pengetahuan dimana mereka tidak bisa menghadapi ilmu yang dibagi oleh pimpinan yang mana hal tersebut sangat dibutuhkan oleh dosen dan stafnya untuk menambah pengetahuan mereka. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap dosen dan staf yang menjadi peran penting dalam kemajuan dalam suatu Program Studi. Kinerja dosen dan staf diukur dengan saling mempengaruhi serta kemampuan bekerjasama. Penelitian dilakukan agar di ketahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap performa dosen dan staf menggunakan metode *Path Goal Theory*. Responden pada penelitian ini merupakan dosen dan staff. Program Studi Sistem Informasi, dengan jumlah yang tercatat sebanyak 12 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan pengolahan data menggunakan analisis structural equation modeling (SEM) dengan *tools* SmartPLS

**Kata Kunci:** Dosen, Kepemimpinan, *Knowledge Managemeny Path Goal Teory*, Staff

UIN SUSKA RIAU



# ANALYSIS PATH GOAL THEORY IN PRACTICE KNOWLEDGE MANAGEMENT

**AGUS RENALDY**  
**NIM: 11453104812**

*Date of Final Exam: Juli 8<sup>th</sup> 2021*  
*Graduation Period:*

*Department of Information System*  
*Faculty of Science and Technology*  
*State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau*  
*Soebrantas Street, No. 155, Pekanbaru*

## ABSTRACT

*Information Systems Study Program is not yet known regarding the leadership style applied by the leadership in leading the Study Program. This is a loss in knowledge where they cannot confront the knowledge shared by the leadership which is very much needed by the lecturers and staff to increase their knowledge. Leadership style affects lecturers and staff who play an important role in progress in a study program. The performance of lecturers and staff is measured by influencing each other and the ability to work together. This paper aims to determine the effect of Leadership Style on the performance of lecturers and staff using the Path Goal Theory method. Respondents in this study were lecturers and staff. Information Systems Study Program, with a recorded number of 12 people. The sampling technique used was saturated sample with data processing using structural equation modeling (SEM) analysis with SmartPLS tools*

**Keywords:** *Knowledge Management Leadership Style, Lecturer, Path Goal Theory, Staff.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

UIN SUSKA RIAU

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR HAK ATAS KEKAYAAN INTELEKTUAL</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b>	<b>xviii</b>
<b>PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang . . . . .	1
1.2 Perumusan Masalah . . . . .	3
1.3 Batasan Masalah . . . . .	3
1.4 Tujuan . . . . .	3
1.5 Manfaat . . . . .	3
1.6 Sistematika Penulisan . . . . .	4
<b>LANDASAN TEORI</b>	<b>5</b>
2.1 <i>Path Goal Theory</i> . . . . .	5
2.2 Kepemimpinan . . . . .	5
2.3 Gaya Kepemimpinan . . . . .	6
2.3.1 Kepemimpinan Partisipatif . . . . .	6
2.3.2 Kepemimpinan Pengarah . . . . .	7
2.3.3 Kepmimpinan Pendukung . . . . .	7

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4	Kepemimpinan Berorientasi Prestasi . . . . .	8
2.4	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Persepsi Kepemimpinan . . . . .	8
2.5	Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan . . . . .	9
2.6	<i>Knowledge Management</i> (KM) . . . . .	10
2.7	Jenis-Jenis <i>Knowledge</i> . . . . .	12
2.8	Konversi <i>Knowledge</i> . . . . .	12
2.9	Syarat Pembentukan <i>Knowledge Management</i> . . . . .	14
2.10	<i>Knowledge Sharing</i> . . . . .	16
2.11	Profil Prodi Sistem Informasi . . . . .	17
	<b>METODOLOGI PENELITIAN</b> . . . . .	<b>19</b>
3.1	Tahap Perencanaan . . . . .	20
3.1.1	Identifikasi Masalah . . . . .	20
3.1.2	Batasan Masalah . . . . .	20
3.1.3	Menentukan Data Yang Dibutuhkan . . . . .	20
3.2	Tahap Pengumpulan Data . . . . .	24
3.2.1	Studi Literatur . . . . .	24
3.2.2	Observasi . . . . .	24
3.2.3	Wawancara . . . . .	24
3.3	Tahap Pengolahan Data . . . . .	24
3.3.1	Menentukan Hipotesis . . . . .	25
3.3.2	Mendeskripsikan Responden . . . . .	25
3.3.3	Uji Validitas . . . . .	25
3.3.4	Uji Realibilitas . . . . .	25
3.4	Analisis Data . . . . .	25
3.4.1	Uji Regresi . . . . .	25
3.4.2	Uji Regresi . . . . .	26
3.5	Tahapan Hasil . . . . .	26
	<b>ANALISIS DAN HASIL</b> . . . . .	<b>27</b>
4.1	Analisis . . . . .	27
4.1.1	Analisis Gaya Kepemimpinan yang Sedang Berjalan . . . . .	27
4.1.2	Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan <i>Know- ledge Management</i> . . . . .	27
4.1.3	Analisis Manfaat yang akan Diperoleh pada Penelitian. . . . .	28
4.2	Analisa Statistik Deskriptif . . . . .	28
4.3	Hasil Pengujian . . . . .	29
4.3.1	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) . . . . .	29

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3.1.1	Evaluasi <i>Outer Model</i> Indikator Refleksi . . . . .	30
4.3.1.2	<i>Convergent Validity</i> . . . . .	30
4.3.1.3	<i>Convergent Validity</i> II Diagram Jalur . . . . .	34
4.3.1.4	<i>Convergent Validity</i> III Diagram Jalur . . . . .	38
4.3.1.5	<i>Discriminant Validity</i> . . . . .	43
4.3.1.6	Uji Realibilitas . . . . .	44
4.3.2	Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) . . . . .	45
4.3.3	Pengujian Hipotesis . . . . .	46

**PENUTUP 48**

5.1	Kesimpulan . . . . .	48
5.2	Saran . . . . .	48

A - 1

B - 1

## DAFTAR GAMBAR

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.1	Model SECI Konversi <i>Knowledge</i> (Nonaka dan Takeuchi, 1995) . . .	13
2.2	KM- <i>Readiness Requirement</i> (Tobing, 2007) . . . . .	16
2.3	Struktur Organisasi Prodi Sistem Informasi . . . . .	18
3.1	Metodologi Penelitian . . . . .	19
4.1	Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin . . . . .	28
4.2	Model Diagram Jalur . . . . .	29
4.3	Model Diagram Jalur . . . . .	30
4.4	<i>Convergent Validity</i> Gaya Direktif (GD) . . . . .	31
4.5	<i>Convergent Validity</i> Gaya Suportif (GS) . . . . .	31
4.6	<i>Convergent Validity</i> Gaya Berorientasi Prestasi (GBP) . . . . .	32
4.7	<i>Convergent Validity</i> Gaya Partisipatif (GP) . . . . .	33
4.8	<i>Convergent Validity Knowledge Sharing</i> (KS) . . . . .	33
4.9	Model Diagram Jalur . . . . .	34
4.10	Hasil dari Diagram Jalur Kedua . . . . .	35
4.11	<i>Convergent Validity</i> Gaya Direktif (GD) v2 . . . . .	35
4.12	<i>Convergent Validity</i> Gaya Suportif (GS) v2 . . . . .	36
4.13	<i>Convergent Validity</i> Gaya Berorientasi Prestasi (GBP) v2 . . . . .	37
4.14	<i>Convergent Validity</i> Gaya Partisipatif (GP) v2 . . . . .	37
4.15	<i>Convergent Validity Knowledge Sharing</i> (KS) v2 . . . . .	38
4.16	Model Diagram Jalur . . . . .	39
4.17	Hasil Dari Diagram Jalur Ketiga . . . . .	39
4.18	<i>Convergent Validity</i> Gaya Direktif (GD) v3 . . . . .	40
4.19	<i>Convergent Validity</i> Gaya Suportif (GS) v3 . . . . .	40
4.20	<i>Convergent Validity</i> Gaya Berorientasi Prestasi (GBP) v3 . . . . .	41
4.21	<i>Convergent Validity</i> Gaya Partisipatif (GP) v3 . . . . .	42
4.22	<i>Convergent Validity Knowledge Sharing</i> (KS) v3 . . . . .	42
A.1	Gaya Direktif - Indikator Pertama . . . . .	A - 1
A.2	Gaya Direktif - Indikator Kedua . . . . .	A - 1
A.3	Gaya Direktif - Indikator Ketiga . . . . .	A - 1
A.4	Gaya Direktif - Indikator Keempat . . . . .	A - 2
A.5	Gaya Suportif - Indikator Pertama . . . . .	A - 2
A.6	Gaya Suportif - Indikator Kedua . . . . .	A - 2
A.7	Gaya Suportif - Indikator Ketiga . . . . .	A - 3



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

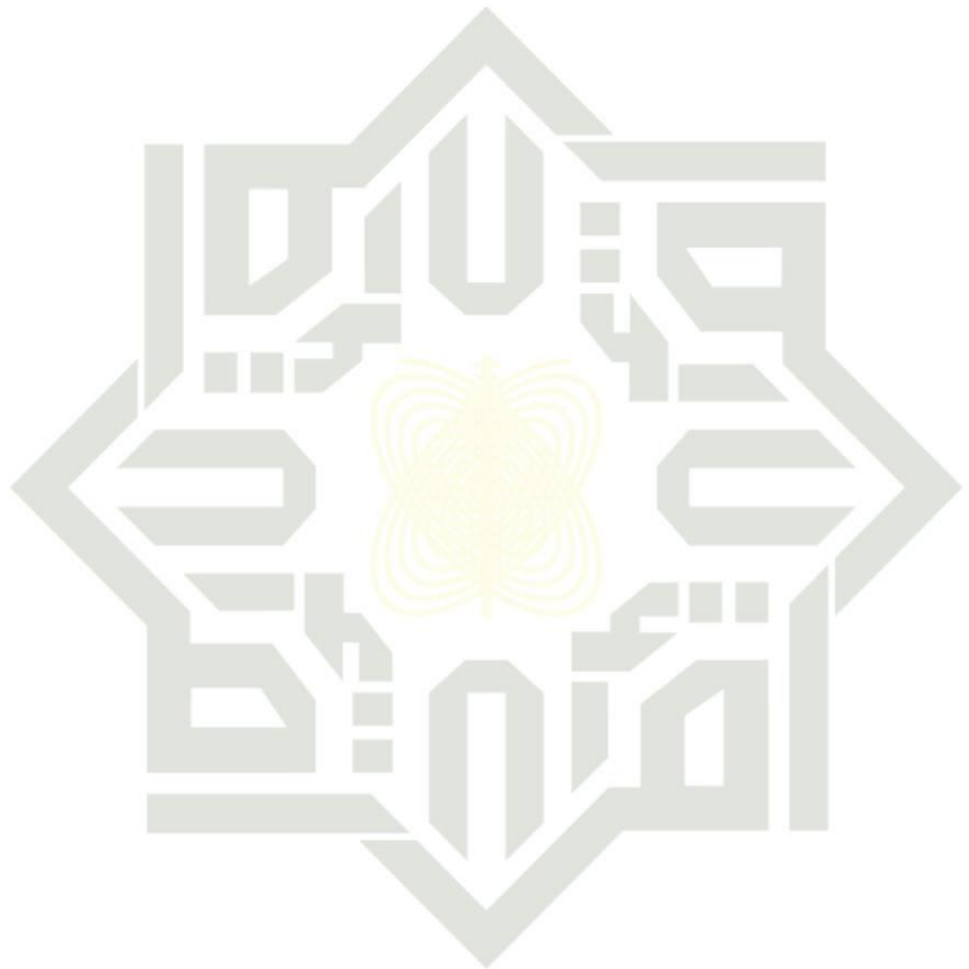
A.8	Gaya Berorientasi Prestasi - Indikator Pertama	A - 3
A.9	Gaya Berorientasi Prestasi - Indikator Kedua	A - 3
A.10	Gaya Berorientasi Prestasi - Indikator Ketiga	A - 4
A.11	Gaya Berorientasi Prestasi - Indikator Keempat	A - 4
A.12	Gaya Partisipatif - Indikator Pertama	A - 4
A.13	Gaya Partisipatif - Indikator Kedua	A - 5
A.14	Gaya Partisipatif - Indikator Ketiga	A - 5
A.15	Gaya Partisipatif - Indikator Keempat	A - 5
A.16	<i>Knowledge Sharing</i> - Indikator Pertama	A - 6
A.17	<i>Knowledge Sharing</i> - Indikator Kedua	A - 6
A.18	<i>Knowledge Sharing</i> - Indikator Ketiga	A - 6
A.19	<i>Knowledge Sharing</i> - Indikator Keempat	A - 7
A.20	<i>Knowledge Sharing</i> - Indikator Kelima	A - 7
B.1	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Medyantiwi Rahmawita Munzir, S.T., M.Kom.	B - 1
B.2	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Febi Nur Salisah, M.Kom.	B - 1
B.3	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Megawati, S.Kom., M.T.	B - 1
B.4	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Mona Fronita, S.Kom., M.Kom.	B - 1
B.5	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Nurmaini Dalimunthe, S.Kom., M.Kes.	B - 1
B.6	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Siti Monalisa, S.T., M.KOM	B - 2
B.7	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Wirdah Anugrah, S.Kom., M.Kom	B - 2
B.8	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Zarnelly, S.Kom., M.Sc	B - 2
B.9	Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Rice Novita, S.Kom., M.Kom.	B - 2
B.10	Bukti penyerahan kuisioner ke bapak M. Afdal, S.T., M.Kom	B - 2
B.11	Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Anofrizen, S.Kom., M.Kom.	B - 2
B.12	Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Saide, S.Kom., M.Kom., M.I.M	B - 3
B.13	Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Arif Marsal, Lc., M.A.	B - 3
B.14	Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Inggih Permana, S.T., M.Kom.	B - 3
B.15	Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Dr. Muhammad Luthfi Hamzah, B.I.T., M.Kom	B - 3
B.16	Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Mustakim, S.T., M.Kom.	B - 3



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- B.17 Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Nesdi Evrilyan Rozanda,  
S.Kom., M.Sc. . . . . B - 4
- B.18 Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Syaifullah, SE., M. Sc . . . . B - 4
- B.19 Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Tengku Khairil Ahsyar,  
S.Kom., M.Kom. . . . . B - 4



UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR TABEL

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.1	Kuisisioner . . . . .	21
4.1	Deskripsi Responden . . . . .	28
4.2	Nilai Konstruk Gaya Direktif . . . . .	31
4.3	Nilai Konstruk Gaya Suportif . . . . .	32
4.4	Nilai Konstruk Gaya Berorientasi Prestasi . . . . .	32
4.5	Nilai Konstruk Gaya Partisipatif . . . . .	33
4.6	Nilai Konstruk <i>Knowledge Sharing</i> . . . . .	34
4.7	Nilai Konstruk Gaya Direktif (GD) v2 . . . . .	35
4.8	Nilai Konstruk Gaya Suportif (GS) v2 . . . . .	36
4.9	Nilai Konstruk Gaya Berorientasi Prestasi (GBP) v2 . . . . .	37
4.10	Nilai Konstruk Gaya Partisipatif (GP) v2 . . . . .	38
4.11	Nilai Konstruk <i>Knowledge Sharing</i> (KS) v2 . . . . .	38
4.12	Nilai Konstruk Gaya Direktif (GD) v3 . . . . .	40
4.13	Nilai Konstruk Gaya Suportif (GS) v3 . . . . .	41
4.14	Nilai Konstruk Gaya Berorientasi Prestasi (GBP) v3 . . . . .	41
4.15	Nilai Konstruk Gaya Partisipatif (GP) v3 . . . . .	42
4.16	Nilai Konstruk <i>Knowledge Sharing</i> (KS) v3 . . . . .	43
4.17	Nilai <i>Discriminant Validity</i> . . . . .	43
4.18	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE) . . . . .	44
4.19	<i>Composite Reliability</i> . . . . .	44
4.20	<i>R-Square</i> . . . . .	45
4.21	<i>Path Conficients</i> . . . . .	45
4.22	Hasil Hipotesis . . . . .	46

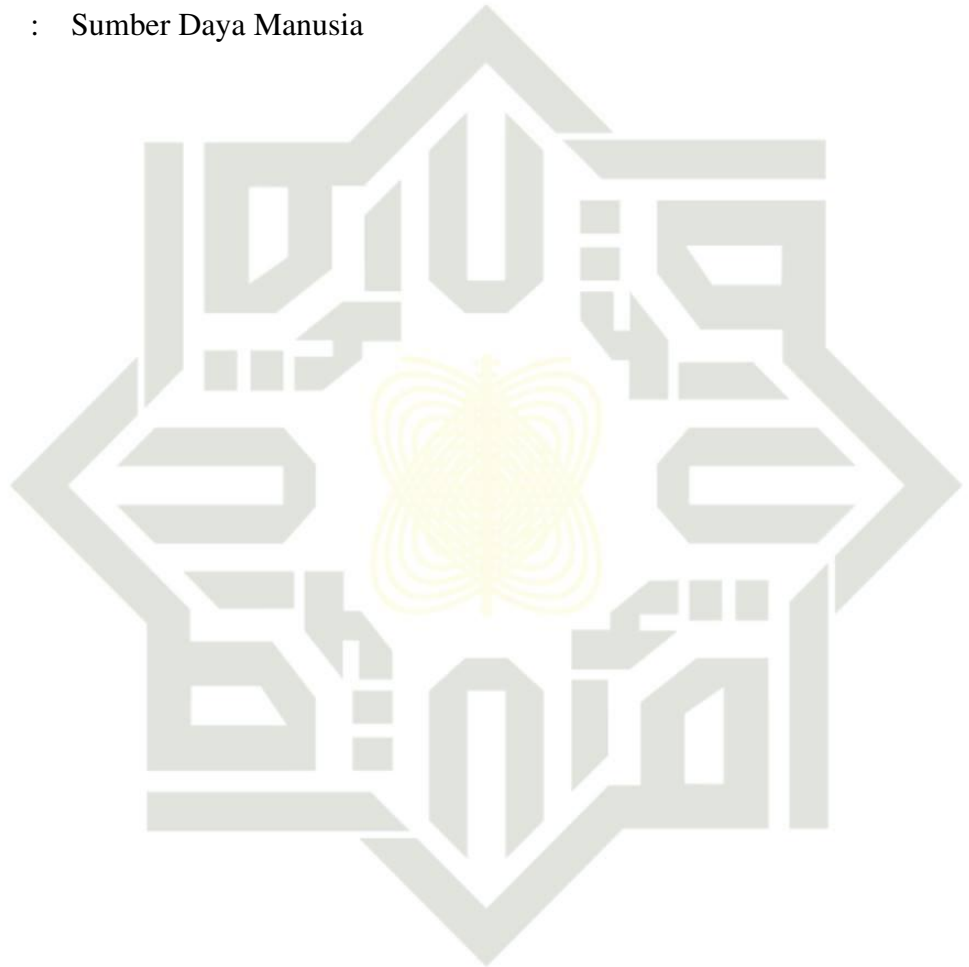
UIN SUSKA RIAU





## DAFTAR SINGKATAN

GBP	:	Gaya Berorientasi Prestasi
GD	:	Gaya Direktif
GS	:	Gaya Suportif
GP	:	Gaya Partisipatif
KM	:	<i>Knowledge Management</i>
KS	:	<i>Knowledge Sharing</i>
SDM	:	Sumber Daya Manusia



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahuan melalui *knowledge management* karena dengan itu seorang dosen dan staf sebagai aset organisasi meskipun setelah keluar dari organisasi.

*Knowledge management* merupakan proses yang memfasilitasi *knowledge sharing* dan belajar membangun sebagai proses berkelanjutan dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, manajemen pengetahuan dan belajar berjalan beriringan dalam sebuah organisasi (Lopez dan Goel, 2001). Sejarah membuktikan bahwa sebuah organisasi yang maju dan bisa bertahan dengan baik dari waktu ke waktu merupakan organisasi yang memiliki kemampuan untuk mengelola pengetahuan yang dimilikinya secara baik. Ini dikarenakan pengetahuan adalah sumberdaya utama dan memiliki peran penting dalam mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pengetahuan yang dimiliki oleh suatu organisasi merupakan aset yang sangat berharga Lopez dan Goel (2001) dan merupakan aset yang tak kasat mata atau *intangible asset*. pengetahuan juga merupakan sumber daya internal organisasi yang paling bernilai, unik, sulit digantikan, dan sulit ditiru.

Seringkali organisasi dihadapkan pada tantangan bagaimana membuat pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi ini mampu dioptimalkan, berkembang, dan tersebar dengan baik ke seluruh lapisan organisasi menurut kapasitas, tugas, dan fungsinya masing-masing. Menurut Munir (2008), untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan yang dimiliki dan untuk mengetahui pengetahuan yang harus dimiliki, organisasi seharusnya mengelola pengetahuan melalui *knowledge management*. Melalui *knowledge management*, pengetahuan yang dimiliki seorang dosen dan staf tetap tinggal menjadi aset organisasi sekalipun secara fisik mereka telah meninggalkan organisasi.

Program studi sistem informasi fakultas sains dan teknologi Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang di pimpin oleh seorang ketua prodi beserta staf nya. Dalam hal ini untuk mendukung dalam melakukan *knowledge sharing* antar ketua prodi dengan stafnya yang bekerja sehingga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerjanya. Saat ini ketua prodi belum bisa memastikan secara ilmiah terkait gaya mana yang akan di pakai sesuai dengan *path goal theory* yang terdiri dari empat gaya, antara lain pengarah, pendukung, partisipatif dan berorientasi prestasi.

Setelah dilakukanya wawancara dengan beberapa dosen yang bersangkutan bahwa ketua prodi telah menerapkan gaya kepemimpinan yang telah di tetapkan oleh teori tersebut. Namun, masih belum jelas teori mana yang telah diterapkan diantara empat teori yang ada pada *Path Goal Theory*. Hal ini menjadi kerugian secara pengetahuan diamana mereka tidak bisa mendapatkan ilmu yang dibagi





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh pimpinan yang mana hal tersebut sangat dibutuhkan oleh dosen dan stafnya untuk menambah pengetahuan mereka. Melihat dari latar belakang tersebut setiap gaya kepemimpinan yang ada diatas memiliki hubungan terhadap *knowledge sharing* antara ketua prodi dan staf yang ada di program studi sistem informasi untuk mendukung praktek pengetahuan manajemen.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dilakukan penelitian Tugas Akhir dengan judul ***Analisis Path Goal Theory Dalam Mendukung Praktek Knowledge Management***

### 12 Perumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini ialah **“Bagaimana analisis *Path Goals Theory* dalam mendukung praktek *Knowledge Management* pada program studi Sistem Informasi Fakultas Sains dan Teknologi UIN SUSKA Riau”.**

### 13 Batasan Masalah

Ruang lingkup masalah yang di teliti adalah:

1. penelitian hanya terfokus pada gaya kepemimpinan dengan *Path Goal Theory*. Analisis gaya kepemimpinan hanya beracuan 4 variabel.
2. Pada penelitian ini *Knowledge Management* hanya membahas *Knowledge sharing*.
3. Responden penelitian adalah dosen dan staf Program Studi Sistem Informasi. Studi Kasus Penelitian ini Pada Prodi Sistem Informasi
4. Pengolahan data menggunakan Sem PLS.

### 14 Tujuan

Tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur nilai pengaruh dari setiap faktor dari 4 variabel yang terdapat pada *Path Goal Theory* di antaranya, *Directive Leadership*, *Supportive Leadership*, *Participative Leadership*, *Achievement-Oriented Leadership*.
2. Analisis dilakukan untuk melihat dukungan gaya kepemimpinan terhadap praktek *knowledge management*.

### 15 Manfaat

Berdasarkan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka manfaat yang di peroleh dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Dapat menjadi acuan bagi Program Studi Sistem Informasi untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan.
2. Dapat melakukan peningkatan terhadap pengetahuan sumber daya manusia



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang ada pada Prodi sehingga memenuhi standar yang diinginkan.

3. Untuk menjadi pola ukur pemimpin Prodi Sistem Informasi terhadap dosen dan staf yang di pimpinnya.
4. Dapat menjadi acuan bagi Program Studi Sistem Informasi dalam menumbuhkan semangat pegawai dan dosen dengan menerapkan salah satu dari 4 variabel dari *Path Goal Theory*.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Berikut ini merupakan susunan sistematika penulisan laporan Tugas Akhir agar dalam penulisan laporan lebih teratur peserta sesuai dengan tujuan yang diharapkan yang terdiri dari pokok-pokok permasalahan dan dibahas pada masing-masing bab yang diuraikan menjadi beberapa bagian, berikut sistematika penulisan penelitian tugas akhir ini:

### BAB 1. PENDAHULUAN

Membahas tentang (1) latar belakang, (2) perumusan masalah, (3) batasan masalah, (4) tujuan, (5) manfaat, (6) sistematika penulisan.

### BAB 2. LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang (2.1) *path goal theory*, (2.2) kepemimpinan, (2.3) gaya kepemimpinan, (2.4) hubungan gaya kepemimpinan terhadap persepsi kepemimpinan, (2.5) hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan, (2.6) *knowledge management*, (2.7) jenis-jenis *knowledge*, (2.8) konversi *knowledge*, (2.9) syarat pembentukan *knowledge management*, (2.10) *knowledge sharing* (2.11) profil prodi sistem informasi.

### BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan mengenai (3.1) tahap perencanaan, (3.2) tahap pengumpulan data, (3.3) tahap pengolahan data, (3.4) analisis data, (3.5) tahapan hasil.

### BAB 4. ANALISA DAN HASIL

Memberikan penjelasan tentang (4.1) analisis, (4.2) analisis statistik deskriptif, (4.3) hasil pengujian.

### BAB 5. PENUTUP

Menjelaskan tentang (5.1) kesimpulan, (5.2) saran.



## BAB 2

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Path Goal Theory

Suatu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, yang menyaring elemen-elemen dari penelitian *Ohio State* tentang kepemimpinan pada *Initiating structure* dan *concoiduration* serta teori pengharapan. Dasar dari teori ini adalah tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah serta dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

Menurut teori ini, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah sumber kepuasan saat ini atau dimasa mendatang. Perilaku pemimpin akan memberikan motivasi panjang. Membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif, menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Robert House mengenali empat perilaku pemimpin, yaitu: Gaya partisipatif, gaya direktif, gaya suportif dan gaya berorientasi prestasi.

#### 2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal terpenting sebagai pergerakan untuk sebuah kesuksesan, yang juga berarti suatu proses untuk memperngaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan juga sering kali dihubungkan dengan organisasi. Sebuah kelompok mengalami keberhasilan ataupun kegagalan, kebanyakan ditetapkan pemimpin (Thoha, 2001).

Rivai (2004) Kepemimpinan merupakan proses memperngaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya, lewat dalam proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Keseluruhan guna memperngaruhi serta menggerakkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah daripada pekerjaan orang lain yang terorganisasi dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya kepemimpinan adalah:

1. Proses dalam memperngaruhi orang lain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan seorang pemimpin.
2. Hubungan interaksi antar pengikut dengan pimpinan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Proses mempengaruhi aktivitas/prilaku kelompok yang di organisasikan kearah pencapaian tujuan.
- Proses memberarti (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif dan menyebabkan adanya kesediaan untuk melakukan aktifitas/prilaku yang diinginkan untuk pencapaian sasaran.
- Proses mempengaruhi individu / kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu.

### 2.3 Gaya Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, meskipun sering kali pemimpin mengembangkan beberapa gaya kepemimpinan, tetapi ada satu gaya kepemimpinan yang paling dominan yang paling sering dijalankan oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2001). Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Nawawi, 2003). Pemimpin mempunyai sifat, watak, kepribadian tersendiri yang unik dan khas, sehingga kepribadiannya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seseorang untuk memotivasi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan.

Pada dasarnya, pimpinan mempunyai gaya berbeda-beda ketika bekerja, bergerak bawahan untuk melakukan tugas-tugas dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Namun, dibutuhkan komunikasi dalam menerapkan gaya kepemimpinan untuk mendukung praktek KM (Knowledge Management) didalam organisasi untuk katalis, provider, serta proses pembantu, meskipun diselenggarakan dalam pelaksanaannya berbeda yang dipimpin oleh para pemimpin pengetahuan, para pemimpin harus mampu mendukung dan berpartisipasi dalam implementasi KM.

#### 2.3.1 Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan (Robbins, 2006). Gaya kepemimpinan ini ditujukan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi atau bawahan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah (Nawawi, 2003).

Pemimpin cenderung meminta pendapat dosen dan staf dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

metode dosen dan staf tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh pemimpin. Selain itu pemimpin juga memberikan pada dosen dan staf ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah.

Gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan manajemen yang memiliki strategi yang jelas dan sadar pengetahuan bahwa organisasi mengambil keuntungan dari pengetahuan yang tersedia untuk mempengaruhi efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan posisi kompetitif (Lok dan Crawford, 2004).

Teori jalur tujuan kepemimpinan (*Path goal theory of leadership*) dilakukan pengembangan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan dalam menghasilkan kinerja dosen dan staf. Model kepemimpinan menyatakan jalur tujuan (*path goal*) pentingnya pengaruh pada persepsi para pemimpin bawahan tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri dan melacak pencapaian tujuan. model kepemimpinan ini dipopulerkan oleh House telah mencoba untuk memprediksi efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. teori ini juga dianggap sesuai dengan kondisi praktek KM yang membutuhkan puncak manajemen menjadi panutan dalam proses. Secara simultan, direktif, mendukung serta partisipatif signifikan mempengaruhi semangat dan kinerja.

### 2.3.2 Kepemimpinan Pengarah

Kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (Robbins, 2006). Kepemimpinan direktif pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkan. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya.

Pemimpin yang mempunyai gaya seperti ini pada umumnya sering memberikan perintah atau tugas khusus pada bawahannya, membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin. Pada dasarnya gaya direktif adalah gaya otoriter.

### 2.3.3 Kepmimpinan Pendukung

Kepemimpinan suportif, yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para dosen dan staf (Robbins, 2006). Winardi (2000), kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan *skill*-nya dan keinginannya sendiri.

Kepemimpinan suportif juga dikenal dengan istilah perilaku penyokong atau perhatian, dalam gaya ini pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan kinerja para dosen dan staf dengan cara membimbing dosen dan staf dengan sebaik-baiknya, menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan *skill*-nya dan keinginannya sendiri.

Gaya kepemimpinan suportif (pemimpin pendukung) perilaku pemimpin cenderung simpatik, bersahabat, dan toleran terhadap kebutuhan-kebutuhan dari bawahan dengan memperhatikan serta memberi kebahagiaan pada dosen dan staf. Pemimpin akan berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi bawahannya, dan berusaha untuk bersifat adil dan mencegah terjadinya konflik yang bersifat destruktif. Gaya seperti ini sering kali dimiliki oleh pemimpin karismatik, dimana bawahan tidak menganggap pemimpin sebagai sosok yang menakutkan, melainkan sosok yang diidolakan.

#### 2.3.4 Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Menetapkan tujuan yang jelas dan menantang untuk bawahan. Pemimpin menetapkan standar keunggulan yang tinggi untuk bawahan dan mencari terus menerus perbaikan. Pemimpin lebih lanjut menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan (Northouse, 2013). Kepemimpinan berorientasi prestasi terdapat ketika para pengikut terbuka untuk kepemimpinan otokratis, memiliki *locus of control eksternal*, dan kemampuan pengikut tinggi; ketika tugasnya sederhana, otoritasnya kuat, dan kepuasan kerja dari rekan kerja adalah baik tinggi atau rendah (Lussier dan Achua, 2010).

Kepemimpinan berorientasi prestasi mampu memberikan tantangan luar biasa ke anggota guna meningkatkan tercapai harapan, dan dilakukan secara sempurna (Robbins, 2006). Semakin tingginya penyesuaian pimpinan dengan keberhasilan, dengan demikian anggota akan bekerja lebih maksimal.

#### 2.4 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Persepsi Kepemimpinan

Seseorang menjadi pemimpin karena dipersepsikan pihak lain sebagai pemimpin. Pemimpin adalah obyek persepsi, apakah akan dipersepsi sebagai orang yang kredibel, juga tergantung pada pelaku persepsi (*perceiver*) dalam menyeleksi, mengorganisasikan, dan menafsirkan informasi yang diterimanya (Sedud, 2000).





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penjelasan yang lebih spesifik tentang gaya kepemimpinan dikemukakan Thoha (2001) yaitu pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam pengertian ini merupakan persepsi orang lain, pengikut atau bawahan yang akan dipengaruhi perilakunya dan bukannya persepsi pemimpin itu sendiri.

Segala sesuatu yang dikatakan, dilakukan dan segala perasaan yang ditunjukkan adalah diamati oleh orang lain dan memiliki pengaruh terhadap organisasi. Para pemimpin mewarisi tanggung jawab untuk memberi teladan perilaku yang diinginkan bukan hanya untuk memberi manfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi manfaat orang-orang yang mereka bimbing. Di sepanjang sejarah, model-model memiliki pengaruh yang penting terhadap pertumbuhan dan perkembangan manusia. Seperti yang terbukti benar pada seluruh agama dan pemerintahan yang sukses, para pemimpin memodelkan standar, iklim dan ekspektasi bagi organisasi (Scarnati, 2002).

Dengan demikian, kredibilitas pemimpin mempunyai peranan penting, karena bawahan atau pengikut akan bersedia menerima kepemimpinan seseorang setelah mempunyai persepsi bahwa pemimpin organisasi kredibel, kemudian baru mengikuti langkah-langkah pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan

Kreativitas pekerja meningkat jika pemimpin menerima dan menunjukkan penghargaan terhadap perbedaan kognitif dan ketidaksesuaian. Demikian juga apabila para pemimpin memiliki dorongan motivasi yang kuat terhadap tugas-tugas kreatif dosen dan staf yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pekerja itu sendiri. Tierney dkk. (2000) untuk mempertimbangkan interaksi antara para pemimpin dan pekerja, kinerja yang tinggi akan menjadi satu kesatuan dalam kontribusi yang tergantung pada kedua belah pihak (Tierney dkk., 2000).

Persepsi dan realita bukanlah saling terpisah, karena keduanya terjadi di dalam kerangka keyakinan pribadi. Di benak banyak orang, persepsi adalah realita, jadi jagalah citra sebagai anggota komunitas yang produktif dan terhormat. Lakukan hal ini dan anda tidak akan keliru. (Scarnati, 2002). Kerja bersama-sama tidak hanya memerlukan kemampuan kepemimpinan dasar, tetapi juga pemahaman fundamental mengenai sikap dimana perilaku pemimpin mempengaruhi orang lain. Orang yang tidak peduli yang “ dirinya sendiri sebagai contoh negatif dengan tidak menetapkan standar yang tinggi bagi dirinya sendiri menyebabkan kinerja setiap orang menjadi memburuk”.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa ada 3 hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu motivasi, kemampuan dan persepsi peran. Persepsi terhadap kinerja seseorang dosen dan staf adalah perilaku manajemen dan desain jabatan. Jadi kalau seseorang dosen dan staf memiliki persepsi yang positif tentang karir masa depannya yang merupakan salah satu kebijakan dari pihak manajemen, maka ia akan memiliki kinerja yang positif.

## 2.6 Knowledge Management (KM)

*Knowledge management* yakni pengelolaan pengetahuan organisasi dalam menciptakan nilai bisnis (*business value*) dan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkesinambungan (*sustainable competitive advantage*) dengan mengoptimalkan proses penciptaan, pengkomunikasian dan pengaplikasian semua pengetahuan yang di butuhkan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis. Kebanyakan organisasi tidak menyadari pengetahuan tersembunyi pada dosen dan stafnya.

Kehadiran manajemen pengetahuan (KM) konsep mulai dilirik menjadi suatu hal bisa mendukung tentang bagaimana organisasi harus memaksimalkan pemahaman serta informasi ke segala tingkatan sehingga kualitas organisasi terjadi peningkatan. Praktek KM diakui sebagai penting instrument untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi sehingga dapat menopang pertumbuhan ekonomi dan keunggulan kompetitif (Anggraini, 2013). Mendukung KM faktor implementasi yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi, yaitu dukungan faktor pemimpin adalah bagian dari KM yang dapat menciptakan berbagi pengetahuan antara pemimpin dan dosen dan staf. Stankosky dan Edwards, dkk, dalam Anggraini (2013) disebutkan peningkatan kinerja yang didukung oleh praktek KM dalam organisasi dan menekankan implementasi KM sukses yang memerlukan hubungan berdasarkan landasan KM, yaitu kepemimpinan, belajar, teknologi serta struktur organisasi.

Kesalahan umum dalam memperkenalkan teknologi (1) manajemen gagal untuk merencanakan system, (2) manajemen berasumsi pekerja mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, (3) ketika tidak berhasil untuk memberikan kemudahan yang sesuai untuk pekerja menuntut keterampilan berkaitan pada sudut pandang ter baru, (4) pekerja tidak layak untuk mengintegrasikan perencanaan, perancangan dan system pelaksanaan

Teknologi informasi memainkan peranan penting untuk memungkinkan praktek manajemen pengetahuan sebagai proses bisnis yang bertujuan untuk membuat, menyimpan, memelihara dan menyebarkan pengetahuan. Pelaksanaan pengetahuan manajemen akan memiliki dampak positif ketika terintegrasi antara aspek

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teknologi, social dan organisasi.

Muncul tantangan baru selain berlatih KM, yaitu apakah adalah produktivitas teknologi informasi keberadaan dalam suatu organisasi. Intinya adalah bagaimana organisasi menempatkan program teknologi informasi untuk diarahkan (direktif) untuk praktek dukungan KM sukses. Situasi ini harus juga menjadi perhatian dari organisasi, karena nilai investasi yang disumbangkan dalam pengadaan informasi peralatan teknologi. Hal ini dianggap penting dalam menciptakan yang kondusif lingkungan dan mendorong berbasis pengetahuan IT profesional dengan tindakan yang membaik belajar. Fokus keharusan membayar attention untuk pengetahuan tentang keselarasan strategis teknologi informasi dan manajemen pengetahuan praktek.

Namun, dilema penerapan KM kadang tidak sesuai harapan. Banyak organisasi siap untuk implementasi KM, tetapi juga tidak sedikit organisasi tidak berhasil dalam menerapkan KM. Kebanyakan laporan gagal program KM, 84% organisasi yang telah mengadopsi praktek KM tidak memiliki yang signifikan dampak pada keberhasilan implementasi. Sebuah penelitian menunjukkan dari 50% sampai 70% dari KM implementasi telah gagal (Liliana, 2010). Solusi KM saat ini umumnya hanya sementara, penyebabnya tidak mendapatkan dukungan dari manajemen puncak sangat diinginkan untuk keberhasilan pelaksanaan. Pelaksanaan KM mendorong perubahan atau penciptaan budaya organisasi serta kebutuhan untuk mendapatkan dukungan nyata dari puncak manajemen.

Untuk mencapai penerapan ketepatan strategi implementasi KM, peran masing-masing pemimpin departemen sangat diperlukan untuk memastikan organisasi berjalan pada praktek KM. Manajemen puncak dalam hal ini menjadi fokus utama. Jika tidak mendukung untuk efektivitas program KM praktek akan rendah, bahkan kegagalan.

Manajemen pengetahuan” memasukkan resume dari beberapa penelitian yang merupakan faktor kunci keberhasilan praktek KM, mengatakan manajemen puncak merupakan faktor utama yaitu dukungan dan komitmen mereka, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan anggaran dan menghubungkan strategi KM untuk tujuan bisnis.

Penyelidikan faktor kunci keberhasilan di KM di organisasi-organisasi Malaysia” membuat hipotesis pada aspek yang mempengaruhi penerapan KM adalah budaya ”kepemimpinan”, strategi, sistem dan IT, efektif sistematis dan pengukuran. Faktor kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada proses KM di organisasi. Berdasarkan hal tersebut, manajer seharusnya bersikap statis dan memberikan perhatian untuk berbagi pengalaman dynamicly (interaktif) baik se-



cara langsung atau melalui Internet (Asgari dan Rahman, 2012).

## 2.7 Jenis-Jenis Knowledge

*Knowledge* terbagi dua model yakni *tacit knowledge* serta *explicit knowledge*, dijelaskan seperti (Setiarso dan Subagyo, 2009):

1. *Tacit Knowledge* adalah knowledge dari pakar, dari individu maupun masyarakat, serta pengalaman mereka. *Tacit knowledge* bersifat sangat personal dan sulit dirumuskan sehingga membuatnya sangat sulit untuk dikombinasikan atau disampaikan kepada orang lain. Perasaan pribadi, intuisi, bahasa tubuh, pengalaman fisik serta petunjuk praktis (rule-of-thumb) termasuk dalam bentuk tacit.
2. *Explicit knowledge* adalah sesuatu yang dapat diekspresikan dengan kata-kata dan angka serta dapat disampaikan dalam bentuk ilmiah, spesifikasi, manual dan sebagainya. *Knowledge* jenis ini dapat segera di teruskan dari satu individu ke individu lainnya secara formal dan sistematis. *Explicit knowledge* juga dapat dijelaskan sebagai suatu proses, metoda, cara, pola bisnis dan pengalaman desain dari suatu produksi.

## 2.8 Konversi Knowledge

Nonaka dan Takeuchi mengemukakan bahwa alasan fundamental mengapa organisasi Jepang sukses, karena keterampilan dan pengalaman mereka terdapat pada penciptaan *knowledge* organisasi. Penciptaan *knowledge* dicapai melalui kenalan hubungan sinergik antara *tacit Knowledge* dan *explicit knowledge*, serta membagi model konversi *knowledge* menjadi 4 cara yaitu (Tiwana, 2002):

1. *Tacit knowledge* ke *Explicit Knowledge*: disebut proses *Externalization*.
  2. *Tacit Knowledge* ke *Tacit Knowledge*: disebut proses *Socialization*
  3. *Explicit Knowledge* ke *Explicit Knowledge*: disebut proses *Combination*
  4. *Explicit Knowledge* ke *Tacit Knowledge*: disebut proses *Internalization*
- Hubungan diantara sinergik *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge* yang membentuk suatu bentuk konversi *knowledge* disebut dengan SECI, model tersebut dilihat pada Gambar 2.1:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

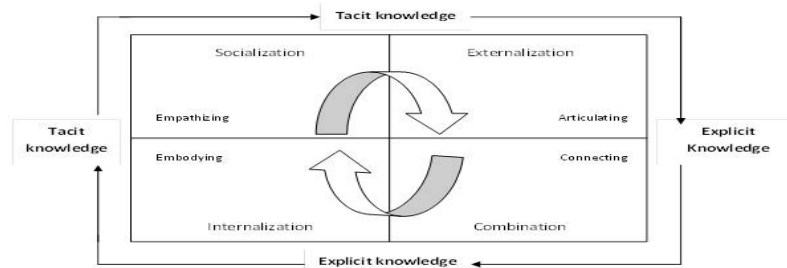
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2.1.** Model SECI Konversi *Knowledge* (Nonaka dan Takeuchi, 1995)

Mengubah informasi menjadi pengetahuan memerlukan 4 langkah dimana masing-masing langkah harus dikelola secara cermat agar pengetahuan yang dihasilkan menjadi kuat:

#### 1. Menemukan (*Discovery*)

Menemukan pengetahuan baru dari pengetahuan eksplisit bergantung pada proses kombinasi. Kombinasi merupakan proses konversi *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge* yang baru melalui sistemisasi dan mengaplikasikan ke dalam sistem KM. Contohnya seperti dalam membuat proposal untuk itu kita mengumpulkan data, informasi dan pengetahuan dari proposal-proposal sebelumnya lalu dikombinasikan untuk membuat proposal baru. Sedangkan menemukan pengetahuan baru dari pengetahuan tacit bergantung pada tahap sosial. Sosialisasi adalah tahapan proses berbagi serta terciptanya *tacit knowledge* berdasarkan interaksi serta pengalaman. Tahapan sosialisasi antar SDM dalam terjadi biasanya dilakukan dengan berdiskusi langsung melalui rapat, diskusi dan lain-lain. Pada pertemuan langsung ini tiap orang dapat berbagi pengalaman dan pengetahuan mereka sehingga dapat terbentuk pengetahuan baru bagi mereka dan dengan penggunaan teknologi proses pertemuan langsung pun dapat digantikan dengan penggunaan email dan conference. Contohnya seperti dengan mentransfer ide dan gambaran/penjelasan ke orang lain agar dapat membantu terbentuknya pengetahuan baru serta melihat bagaimana orang lain berpikir.

#### 2. Menangkap (*Capture*)

Bahwa lokasi pengetahuan dapat berada pada orang (individu atau kelompok), artifak (praktik, teknologi atau repositori), dan entitas organisasi (unit organisasi, organisasi, jaringan antar organisasi). Menangkap ilmu melibatkan 2 subproses yaitu eksternalisasi dan internalisasi.

#### 3. Membagi (*Sharing*)

Proses tentang pengetahuan eksplisit atau tacit yang dikomunikasikan ke-

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

da orang lain.

- (a) Membagi Pengetahuan berarti efektif-transfer yaitu penerima pengetahuan paham pengetahuan tersebut dan dapat menerapkannya.
- (b) Hal yang diberi merupakan pengetahuan, tidak berupa komentar yang didasari oleh pengetahuan.
- (c) Membagi pengetahuan dapat terjadi antar individu, antar kelompok, departemen atau organisasi.

Dalam membagi pengetahuan ini ada 2 subproses yang dilakukan yaitu:

- i. Sosialisasi Proses sosialisasi pada tahapan sharing, face-to-face meeting (salah satu proses sosialisasi) berbentuk bertanya dan menjawab antara pemberi dan penerima pengetahuan, sedangkan pada tahapan discovery, face-to-face meeting mungkin berbentuk debat atau pemecahan masalah bersama.
- ii. Exchange Pada tahap ini lebih fokus berbagi pengetahuan eksplisit. Contohnya manual perancangan produk ditransfer dari satu dosen dan staf ke dosen dan staf lain, sehingga dosen dan staf lain dapat menggunakan pengetahuan eksplisit yang termuat dalam manual perancangan produk.

#### 4. Menerapkan (*Application*)

Pengetahuan dapat secara langsung berkontribusi terhadap kinerja organisasi jika digunakan untuk pengambilan keputusan dan menjalankan tugas. Penerapan pengetahuan bergantung pada 3 proses sebelumnya (discovery, capture, dan sharing) dan 2 subproses yang terlibat yaitu:

*Direction* Proses dimana individu yang memiliki pengetahuan mengarahkan aksi yang lain tanpa mentransfer pengetahuan tersebut. Melibatkan transfer instruksi atau keputusan, dan bukan transfer pengetahuan yang diperlukan untuk membuat keputusan tersebut.

*Routines* Routines melibatkan pemanfaatan pengetahuan yang terdapat dalam prosedur, aturan dan norma-norma untuk mengarahkan perilaku individu dalam organisasi. Routines memperkecil komunikasi, karena terletak pada prosedur atau teknologi.

#### 2. Syarat Pembentukan *Knowledge Management*

Ada empat persyaratan yang harus dipenuhi untuk mewujudkan KM dengan sukses yaitu:





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

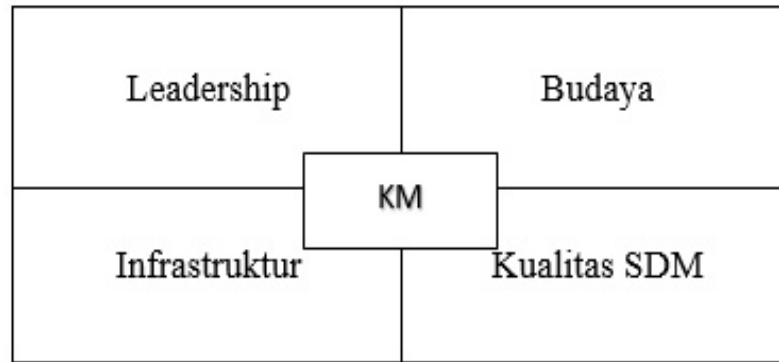
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Leadership faktor kepemimpinan (teladan, karsa, dorongan) sebagai learning enabler, sangat diperlukan dalam berbagai aktivitas organisasi, diantaranya diperlukan untuk mewujudkan *knowledge workers* karena seorang pekerja yang senantiasa menggunakan pengetahuan dalam kesehariannya tidak bisa dihasilkan begitu saja tanpa adanya kepemimpinan yang baik.
2. Budaya Organisasi yang baik seperti budaya belajar, saling percaya (*mutual trust*) sangat diperlukan untuk terjadinya proses kreasi, transfer (*sharing*) dan pemakaian pengetahuan. Dengan budaya yang kondusif memungkinkan untuk terjadinya *Knowledge Worker*, *Knowledge-driven culture*, *collaborative Knowledge sharing*, *learning organization*, karena *leadership* yang kuat pun jika tidak didukung oleh budaya/habitat yang kondusif maka akan sulit untuk mewujudkan semua itu.
3. Kualitas SDM yang memiliki *mind set* yang positif terhadap *knowledge sharing* maupun teknologi informasi sangat diperlukan untuk menghasilkan *knowledge-based products/services*. Mengingat peran IT sangat penting dalam faktor pengetahuan dengan segala keunikan dan kemampuannya dibandingkan dengan aspek lain dalam praktis manajemen, maka tentu saja yang mampu mengelola pengetahuan ini adalah orang dengan kemampuan manajerial yang memadai.
4. Infrastruktur IT Infrastruktur IT menjadi prasyarat yang juga harus diperhatikan sebelum menerapkan KM karena peran IT sangat penting dalam membantu pengelolaan pengetahuan di organisasi. Dengan infrastruktur IT yang baik, proses kreasi, distribusi dan pemakaian pengetahuan akan lebih mudah, cepat dan akurat sehingga proses memaksimalkan *intellectual capital*, organisasi *collaborative Knowledge sharing*, *value based on customer Knowledge*, *Transforming enterprise Knowledge into organizational wealth* akan menjadi lebih mudah.

Keempat persyaratan tersebut tidak berdiri sendiri tetapi saling terkait dan harus terintegrasi untuk mewujudkan keberhasilan implementasi KM seperti tampak pada Gambar 2.2:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar 2.2.** KM-Readiness Requirement (Tobing, 2007)

1. Memelihara dan menjaga jejak dari data-data transaksi operasional.
2. Menganalisis Lingkungan bisnis
3. Memberi dukungan dalam proses pengambilan keputusan
4. Meningkatkan kolaborasi dan pengambilan keputusan oleh kelompok

Pemilihan teknologi dan aplikasi di atas disesuaikan dengan proses bisnis, aliran *knowledge* dan sistem distribusi *knowledge*, serta fungsi-fungsi organisasi yang telah dikembangkan. Sebagian rangka efisiensi investasi pengadaan teknologi, perlu dilakukan evaluasi dan peningkatan kapabilitas infrastruktur teknologi informasi yang sudah dimiliki organisasi. Faktor lainnya yang perlu diperhatikan dalam pemilihan teknologi adalah integrasinya dengan sistem-sistem informasi bisnis yang sebelumnya sudah dimiliki organisasi.

#### 2.10 Knowledge Sharing

*Knowledge sharing* merupakan interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dosen dan staf suatu organisasi untuk bekerja lebih baik, lebih cepat, efektif dan efisien. *Knowledge sharing* dapat menjadi salah satu pendekatan yang paling efektif dalam membantu individu organisasi untuk memperbaharui pengetahuan, keahlian dan kompetensi.

Terdapat berbagai macam manfaat *knowledge sharing*, antara lain:

1. KS mendorong penyebaran pembelajaran individu keseluruhan organisasi.
2. KS memfasilitasi pengembangan kompetensi.
3. KS berpengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi.
4. KS berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif.
5. KS berpengaruh positif terhadap kapabilitas inovasi organisasi

KS juga bisa menstimulasi individu berfikir lebih kritis dan lebih kreatif sehingga pada akhirnya mereka dapat menghasilkan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi organisasi. Manfaat yang diperoleh dengan adanya berbagai penge-



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahuan diantaranya dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul, munculnya inovasi, meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi serta mencegah melakukan pengulangan kesalahan yang sama. KS adalah salah satu komponen penting dari manajemen pengetahuan, sukses dan efisien berbagi pengetahuan dan membantu sebuah organisasi untuk mempertahankan kinerja (Widodo, 2013).

*Knowledge sharing* digunakan dengan istilah lain sebagai *Knowledge transfer* (Davenport dan L, 1998) karena kata transfer menggambarkan tingkat efektivitas pendistribusian pengetahuan yang lebih baik. Karena dalam istilah transfer memiliki dua tindakan yaitu, pengiriman (transmisi) pengetahuan terhadap penerima dan penyerapan pengetahuan oleh penerima. Jadi dengan menyediakan *Knowledge* di portal yang dapat diakses semua anggota organisasi, belum dapat disebut sebagai *knowledge transfer*, sebab belum tentu akan dibutuhkan, dipahami dan dimanfaatkan oleh orang yang mengakses pengetahuan tersebut. Sebab, perilaku berbagi pengetahuan berhubungan poosisi dengan kinerja dosen dan staf dan juga kepuasan kerja.

### 2.11 Profil Prodi Sistem Informasi

Fakultas Sains dan Teknologi didirikan pada akhir tahun 2001 sebagai persiapan perubahan status dari Institut Agama Islam Negeri Sultan Syarif Qasim (IAIN SUSQA) Pekanbaru menjadi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska) Riau. Cikal bakal berdirinya Fakultas Sains dan Teknologi bermula dibukanya Jurusan Teknik Informatika pada tahun 1999 dan jurusan Teknik Industri pada tahun 2001. Kedua jurusan tersebut berada di bawah naungan Fakultas Dakwah. Dengan adanya kedua jurusan tersebut, maka dibentuklah Fakultas Sains dan Teknologi dengan:

1. SK Rektor nomor: 163/R/2001 tertanggal Desember 2001
2. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaga Negara Tahun 2003 Nomor 78)
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Sultan Syarif Qasim Riau.
4. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2005 tentang susunan organisasi dan tata kerja UIN Suska Riau
5. SK Dirjen BAG AIS nomor: DJ.II/26/2006 tertanggal 20 Februari 2006 tentang izin penyelenggaraan Program Studi jenjang S1

Program Studi Sistem Informasi dibentuk pada tahun 2003, Prodi SI terdapat dua konsentrasi yakni, Rekayasa Perangkat Lunak (RPL) dan Manajemen Sistem



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

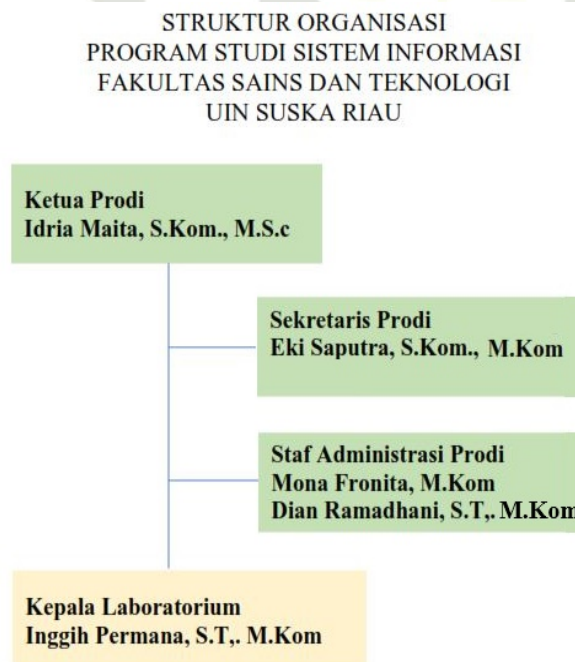
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Informasi (MSI).

Visi dari Prodi SI Terwujudnya Prodi sistem Informasi sebagai prodi yang menyelenggarakan pendidikan integrasi ilmu sistem informasi dan Islam, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dan misi dari Prodi SI adalah Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran berkualitas yang mengintegrasikan antara ilmu sistem informasi dan Islam, Menyelenggarakan penelitian yang berkualitas di bidang Sistem Informasi, yang mampu mendukung pada kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas, Menyelenggarakan pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas, sehingga mampu memberikan pendampingan kepada masyarakat, terutama pada penyelesaian permasalahan keislaman.

Progam studi Sistem Informasi memiliki tujuan untuk Menghasilkan lulusan Sistem Informasi yang berkualitas dengan disertai keimanan Islam yang kuat, Menghasilkan penelitian Sistem Informasi berkualitas yang mampu mendukung pada kegiatan pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas, dan Terwujudnya kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas, melalui penerapan pengetahuan dan hasil penelitian Sistem Informasi dan Islam, sehingga mampu memberikan pendampingan kepada masyarakat, terutama pada penyelesaian permasalahan keislaman. Berikut merupakan struktur organisasi Prodi Sistem Informasi dapat dilihat pada Gambar 2.3.

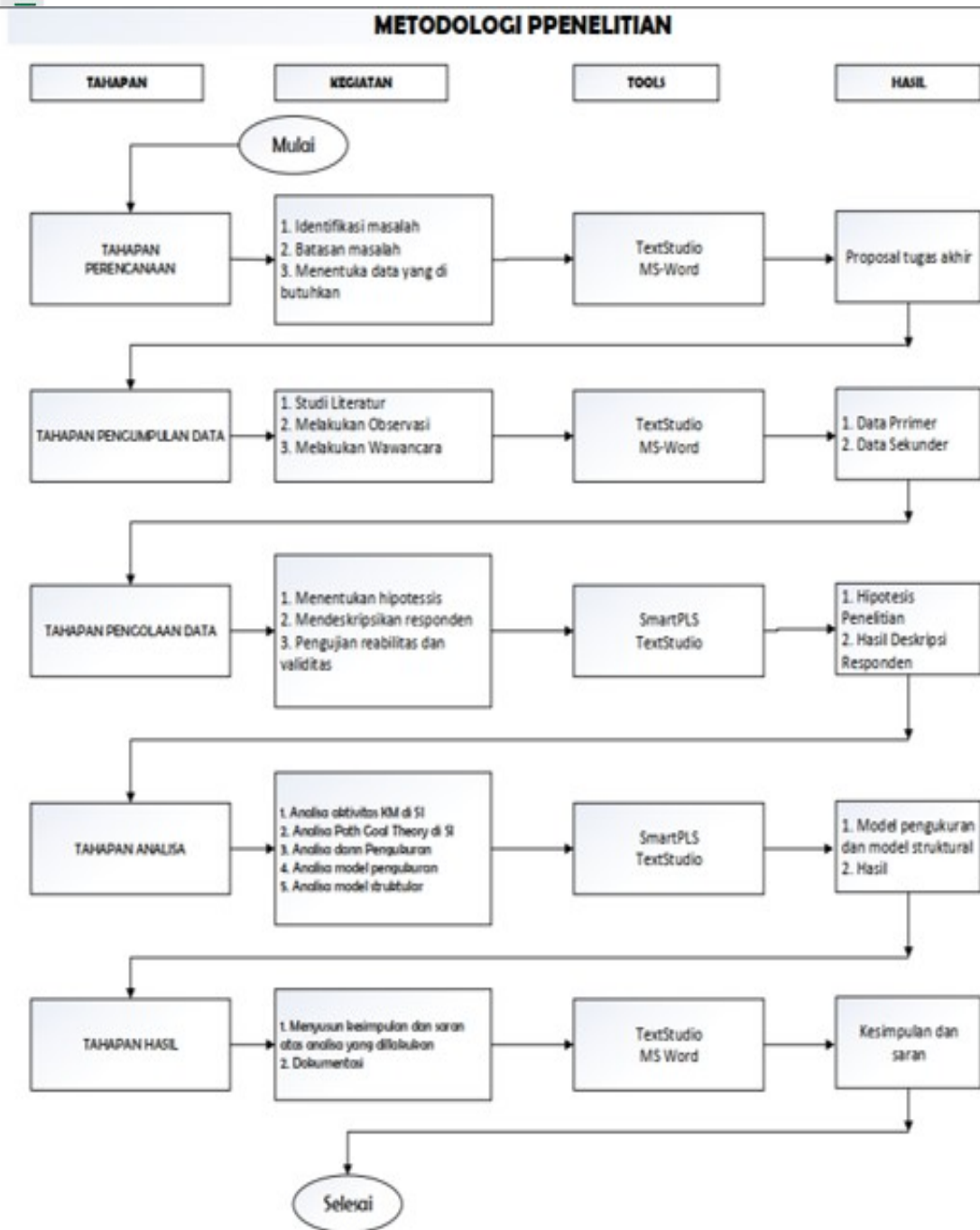


**Gambar 2.3.** Struktur Organisasi Prodi Sistem Informasi

## BAB 3

### METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menerangkan langkah-langkah dalam penelitian penyusunan tugas akhir mulai dari tahap perencanaan hingga tahap hasil. Metodologi penelitian tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.1:



Gambar 3.1. Metodologi Penelitian



### 3.1 Tahap Perencanaan

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah menentukan topik dan objek penelitian, mengidentifikasi masalah, studi literatur, menentukan batasan masalah dan menentukan data-data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

#### 3.1.1 Identifikasi Masalah

Dalam mengidentifikasi masalah peneliti melakukan wawancara, studi literatur, serta observasi untuk mencari dan mengumpulkan data sehingga dapat mengidentifikasikan masalah dan aktivitas *Knowledge Sharing* pada kinerja dosen dan staf. Dari identifikasi ini maka dapat ditemukan beberapa rumusan masalah yaitu bagaimana gaya kepemimpinan dalam mendukung praktek *knowledge management*.

#### 3.1.2 Batasan Masalah

Pada tahap ini, yang dilakukan yaitu membatasi permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk menganalisis nilai setiap variable dan indikator, penelitian ini menggunakan teknik analisis model persamaan *structural* (SEM-PLS). Pada tahap ini, yang dilakukan yaitu membatasi permasalahan penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Untuk menganalisis nilai setiap variable dan indikator, penelitian ini menggunakan teknik analisis model persamaan *structural* (SEM-PLS).

#### 3.1.3 Menentukan Data Yang Dibutuhkan

Untuk menentukan data-data yang dibutuhkan hal pertama yang dilakukan adalah mengidentifikasi jenis penelitian, skala pengukuran, dan penentuan responden.

##### 1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah *survey research* yang merupakan penelitian yang tidak melakukan perubahan terhadap variabel-variabel yang diteliti.

##### 2. Skala Pengukuran

Pendekatan skala yang digunakan adalah skala likert dari 1-4 yang menyatakan tingkat persetujuan responden, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju. Penelitian ini menggunakan pendekatan skala likert yang setiap pernyataannya diberi skor 4, 3, 2, dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1 seperti penjelasan dibawah ini:

Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4 Setuju (S) diberi nilai 3 Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2 Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

#### 3. Penentuan Responden

Penelitian ini dilakukan di program studi system informasi UIN SUSKA Riau dan pengambilan sampel yaitu dari dosen dan staf yang ada di Prodi Sistem Informasi. Populasi dosen dan staf berjumlah orang maka keseluruhan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti mengguakan teknik pengambilan sampel tak jenuh. Dimana apabila populasi responden kurang dari 100 orang makan semua di jadikan sampel. Menentukan kuesioner berdasarkan Path Goal theory. Dalam menentukan kuesioner berdasarkan Path Goal Theory penelitian yang akan dilakukan maka ditentukan kuisisioner dengan beberapa item pertanyaan dan jawaban sesuai dengan skala likert yang terdapat 4 gradasi yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (ST), sangat tidak setuju (STS) (Trialih dkk., 2017). dapat dilihat pada Tabel 3.1.

**Tabel 3.1. Kuisisioner**

No	Pernyataan Stetments	Pendapat Responden			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
Gaya Direktif					
1	Pemimpin selalu memberikan perintah/pekerjaan pada anggota ( <i>Leaders always give orders / work on members</i> )				
2	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya. ( <i>Leaders are inform subordinates about what needs to be done and how it needs to be done.))</i>				
3	Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas untuk setiap orang dalam organisasi. ( <i>Leadership of a clear working relationship position for everyone in the organization.</i> )				



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.1** Kuisiонер Penelitian (Tabel lanjutan...)

No	Pernyataan Stetments	Pendapat Responden			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
4	Pimpinan selalu memberi tahu durasi waktu pekerjaan untuk diselesaikan. <i>(Leaders always tell the duration of the work to be completed.)</i>				
<b>Gaya Suportif</b>					
1	Pimpinan melakukan suatu hal sehingga anggota semangat melakukan pekerjaan. <i>(Leaders do something that makes members happy to work)</i>				
2	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan anggota. <i>(Leaders always make good connections with members.)</i>				
3	Pimpinan berupaya mengembangkan suasana baru. <i>(Leaders seek to develop a new condition.)</i>				
<b>Gaya Berorientasi Prestasi</b>					
1	Pimpinan memberikan pekerjaan yang menantang kepada anggota. <i>(Leaders provide challenging work to members.)</i>				
2	Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada anggota. <i>(Leaders always advise on performance to members.)</i>				
3	Pimpinan menentukan standar kinerja yang tinggi. <i>(Leaders set high performance standard.)</i>				
4	Pimpinan selalu memotivasi anggota. <i>(Leaders always motivate members)</i>				
<b>Gaya Partisipatif</b>					



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.1** Kuisisioner Penelitian (Tabel lanjutan...)

No	Pernyataan Stetments	Pendapat Responden			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
1	Pimpinan selalu melakukan e- valuasi dua arah antara pimpinan dan anggota. <i>(Leaders always conduct a two-way evaluation between the leadership and members.)</i>				
2	Pimpinan selalu bersama-sama dengan anggota dalam membu- at keputusan. <i>(Leaders are always together with members in making decisions.)</i>				
3	Pimpinan melibatkan partisipasi anggota dalam setiap kegiatan. <i>(Leaders involve members' partici- pation in each activity)</i>				
4	Pimpinan memberikan kesem- patan kepada anggota un- tuk mendiskusikan masalah- masalah dengan pimpinan. <i>(Leaders provide opportunities for members to discuss issues with leaders.)</i>				
<b>Berbagi Pengetahuan</b>					
1	Setiap anggota memiliki kesem- patan sama dan memiliki wak- tu cukup untuk berbagi infor- masi/pengetahuan. <i>(Each member has equal opportu- nity and has enough time to share information / knowledge)</i>				
2	Aktif mengikuti pertemuan/ rapat rutin di Fakultas. <i>(Active in regular meetings / meet- ings at the Faculty)</i>				
3	Menyampaikan gagasan/ pemikiran dalam pertemuan. <i>(Convey ideas / thoughts in meet- ings)</i>				





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.1** Kuisisioner Penelitian (Tabel lanjutan...)

No	Pernyataan Stetments	Pendapat Responden			
		(SS)	(S)	(TS)	(STS)
4	Hasil rapat diedarkan keseluruh pegawai agar dapat dipahami dan menjadi pedoman kerja oleh pegawai. (The results of the meeting are circulated to all employees so that they can be understood and become work guidelines by employees)				
5	Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. (Do the job well and on time)				

### 3.2 Tahap Pengumpulan Data

Kegiatan yang dilakukan dalam tahapan ini adalah menghimpun data baik data primer maupun data sekunder melalui kegiatan wawancara dan menyebar kuesioner. Hasil kuesioner di lampirkan pada Lampiran (A - 1).

#### 3.2.1 Studi Literatur

Studi literature dilakukan penulis untuk mendapatkan informasi pendukung penulisan yang berkaitan dengan topik yang diangkat. Selain itu, kegiatan studi literatur berguna untuk mengetahui teori-teori serta metode atau teknik-teknik yang berkaitan dengan topik atau permasalahan yang nantinya dapat menyelesaikan permasalahan tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Teori-teori tersebut bersumber dari buku-buku, dan jurnal.

#### 3.2.2 Observasi

Observasi dilakukan penulis untuk memperoleh informasi-informasi yang ada pada studi kasus yang diteliti serta mencari permasalahan apa yang terjadi dalam organisasi tersebut. Hal ini berguna untuk membantu penulis dalam penyelesaian penelitiannya.

#### 3.2.3 Wawancara

Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara dengan staf di dalam lingkungan Program studi sistem informasi.

### 3.3 Tahap Pengolahan Data

Kegiatan yang dilakukan pada tahhapan ini addalah menentukan hipotesis, mendeskripsikan respnden dan transformasi data.



### 3.3.1 Menentukan Hipotesis

Dalam hal menentukan hipotesis peneliti menggunakan data sampel yang telah ditentukan. Dan dalam pengujian tersebut akan menghasilkan dua kemungkinan, yaitu pengujian signifikan secara statistik dan pengujian tidak signifikan.

### 3.3.2 Mendeskripsikan Responden

Dalam penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 12 orang dosen dan staf, karena sampel kurang dari 100 maka teknik yang digunakan yaitu teknik sampel tak jenuh.

### 3.3.3 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua persyaratan penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Uji validasi dilakukan dengan melihat nilai signifikan masing-masing instrumen.

### 3.3.4 Uji Realibilitas

Pengujian reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* (CA). Jika alat ukur telah valid, selanjutnya alat ukur tersebut diuji. Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur gejala yang sama. Dimana teknik pengukuran realibilitas yang digunakan ialah dengan teknik *Cronbach*. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,6, maka dianggap tidak reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* lebih lebih besar dari 0,6 maka dianggap reliabel.

### 3.4 Analisis Data

Data interval yang telah didapat menggunakan metode MSI selanjutnya adalah tahap analisis, analisis metode SEM-PLS dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Analisis tersebut terdiri dari mengevaluasi outer model (model pengukuran) dan mengevaluasi inner model (model struktural).

### 3.4.1 Uji Regresi

Uji regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas. Gujarati mengatakan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang di terangkan (*the explained variable*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*).

Variabel pertama disebut juga sebagai variabel terikat, sedangkan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu maka analisis regresi disebut regresi linier berganda. Disebut berganda karena pengaruh beberapa variabel bebas akan dikenakan kepada variabel terikat.

### 3.4.2 Uji Regresi

Dalam hal ini hipotesis peneliti menggunakan data sampel yang telah ditentukan. Dan dalam pengujian tersebut akan menghasilkan dua kemungkinan, yaitu pengujian signifikan secara statistik dan pengujian tidak signifikan.

### 3.5 Tahapan Hasil

Kegiatan pada tahapan ini yaitu membuat kesimpulan analisa dilakukan serta menyusun dokumentasi yang didapat saat melakukan penelitian.

Setelah tahap Analisa dilakukan, maka selanjutnya ialah tahap hasil analisis dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan yang sedang berjalan dalam mendukung praktek Knowledge Management pada Program Studi Sistem Informasi menggunakan *Path Goal Theory* yang pada akhirnya dapat ditarik sebuah kesimpulan, serta dapat memberikan saran untuk memberikan nilai rekomendasi kepada prodi sistem informasi dan juga dokumentasi penelitian yang dapat dilihat pada Lampiran (B - 1).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB 5

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa *Path Goal Theory* mempunyai pengaruh positif dalam semua kegiatan antara staf dan dosen yang ada pada prodi Sistem Informasi. Dalam penerapan gaya kepemimpinan dari *path goal theory* dapat membantu pimpinan prodi Sistem Informasi dalam melakukan interaksi serta bertukar pikiran terhadap dosen dan staf lain. Eksternalisasi yang merupakan pengumpulan materi dan video dokumentasikan yang membantu dosen untuk mengeluarkan ide yang ada berupa bentuk fisik. Proses kombinasi ini untuk dimanfaatkan dalam perkembangan teknologi sebagai salah satu alat untuk bertukar informasi, serta proses internalisasi yang berguna untuk membantu dosen mengarsipkan atau mendokumentasikan seluruh data sehingga dokumen tersebut bisa digunakan sebagai bahan informasi yang dapat diakses dengan mudah.
2. *Teori Path Goal Theory* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Knowledge Sharing* dengan nilai  $t$  yang dihasilkan sebesar GD 2,770, GS 2,541, GBP 3,038 serta GP 2,344 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $t$  yang telah ditentukan yaitu 1,96. Nilai tersebut didapat dari pengolahan data dari kuisioner yang telah disebar.

#### Saran

Adapun saran dari tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Pimpinan Prodi SI bisa mempertahankan serta meningkatkan penerapan teori *Path Goal Theory*, karena variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan staf. Jika penerapan *Path Goal Theory* ditingkatkan akan memudahkan dosen untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya sehingga KS berjalan dengan baik.
2. Mengingat variabel bebas pada penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja dosen dan staf, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aggraini, N. D. (2013). *Pengaruh praktek knowledge management terhadap kinerja organisasi (studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota salatiga)* (Unpublished doctoral dissertation). Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Asgari, H., dan Rahman. (2012). The investigation. , 4–10.
- Davenport, P., T.H., dan L. (1998). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.
- Knicki, A., dan Miao, L. (2008). *Organizational behavior: Core concepts*. McGraw-Hill/Irwin.
- Liana. (2010). *Knowledge management dan kegagalannya. konferensi nasional sistem dan informatika*. Bali,KNS.
- Lik, dan Crawford. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment across- national comparison. *The Journal of Management Development*, 23(4), 321–337.
- Lopez, dan Goel. (2001). Knowledge management: key competences and skills for innovation and competitiveness, the technology and hrm conference on the dual interaction between technology and human resource.
- Lussier, R. N., dan Achua, C. F. (2010). *Prilaku organisasi. ahli bahasa: Handayana pujaatmaka*. Mason,USA.
- Malik, S. H. (2013). Relationship between leader behaviors and employees' job satisfaction: A path-goal approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 7(1), 209–222.
- Mohammad Mosadegh Rad, A., dan Hossein Yarmohammadian, M. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 19(2), 11–28.
- Munir. (2008). *Applying knowledge-enabling methods in the classroom and in the workplace*. Cengage learning.
- Nawawi, t. (2003). *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi (yogyakarta)*. Gadjah Mada University Press.
- Nonaka, I., dan Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.
- Northouse, t. (2013). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications, Inc, 1.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

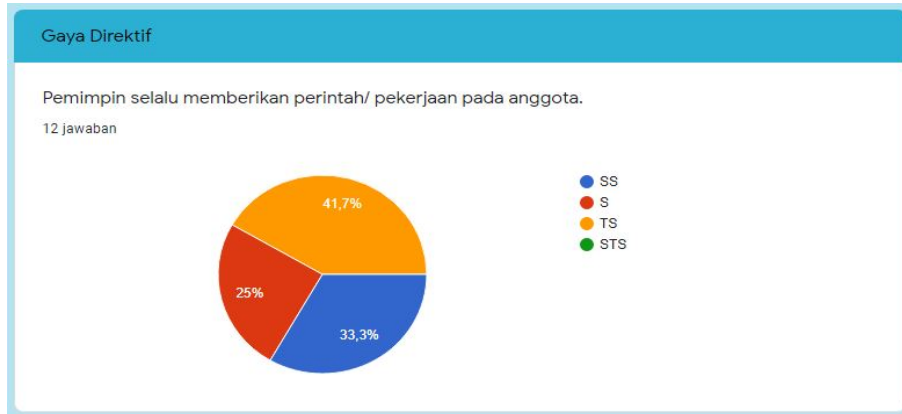
- Raharjo, S. T., dan Nafisah, D. (2006). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (studi empiris pada departemen agama kabupaten kendal dan departemen agama kota semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(2), 69–81.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta, Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2006). *Prilaku organisasi. ahli bahasa: Handayana pujaatmaka*. Jakarta, Prenhallindo.
- Scarnati, J. T. (2002). Leader as role models: 12 rules. , 181–189.
- Setiarso, N. H. T., Bambang, dan Subagyo, H. (2009). *Penerapan knowledge pada organisasi*. Graha Ilmu.
- Sud, M. (2000). Persepsi sosial tentang kredibilitas pemimpin”, sinergi kajian bisnis dan manajemen. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 51–65.
- Thoha, M. . (2001). *Kepemimpinan dalam manajemen suatu pendekatan prilaku*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Tierney, P., dkk. (2000). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personel Psychology*, 52, 591–620.
- Tiwana, A. (2002). *The knowledge management toolkit: Orchestrating it, strategy, and knowledge platforms*. Pearson Education India.
- Tobing, P. L. (2007). *Knowledge management: Konsep, arsitektur dan implementasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Talib, R., Indrajit, R. E., Putri, A., Fazri, P. N., Hafiza, W., dkk. (2017). The influence of information technology infrastructure and leadership style on knowledge management implementation. Dalam *2017 ieee international conference on industrial engineering and engineering management (ieem)* (hal. 186–190).
- Widodo. (2013). *Peran knowledge sharing terhadap kinerja ukm berbasis sikap kewirausahaan*. EKOBIS, 14(2).
- Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Yulistian, A. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan orientasi prestasi terhadap semangat kerja karyawan (studi pada karyawan bank rakyat indonesia cabang lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN A KUISIONER



**Gambar A.1.** Gaya Direktif - Indikator Pertama



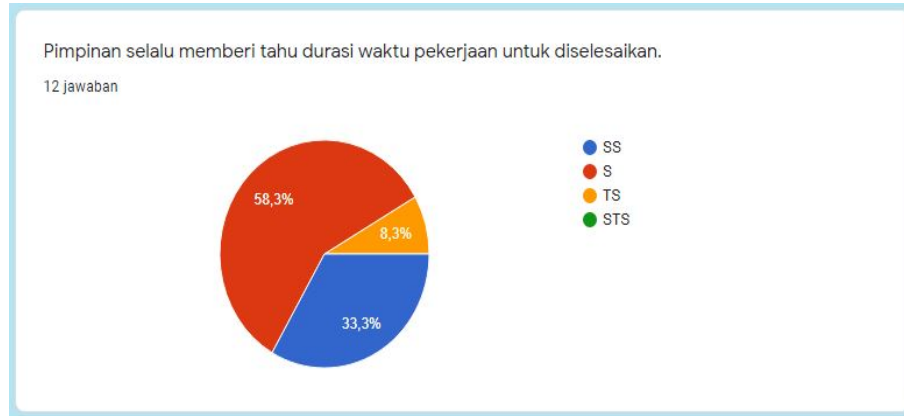
**Gambar A.2.** Gaya Direktif - Indikator Kedua



**Gambar A.3.** Gaya Direktif - Indikator Ketiga

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar A.4.** Gaya Direktif - Indikator Keempat



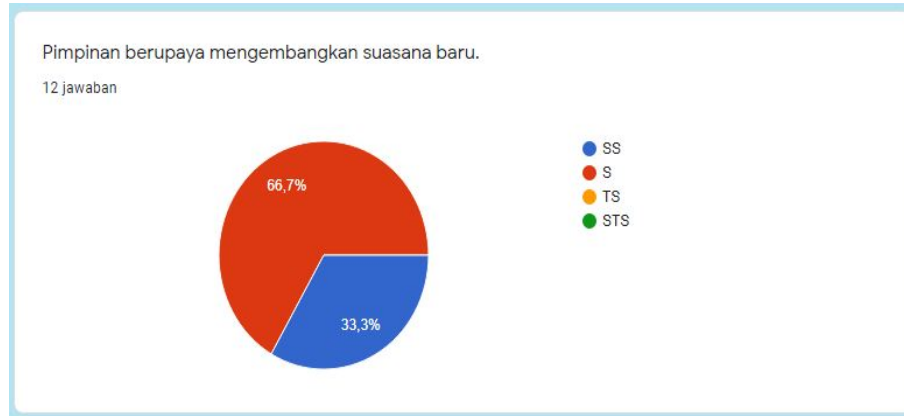
**Gambar A.5.** Gaya Suportif - Indikator Pertama



**Gambar A.6.** Gaya Suportif - Indikator Kedua

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

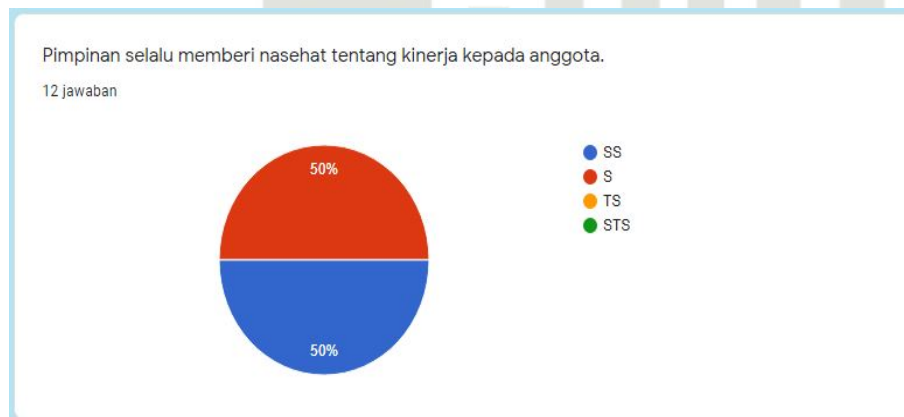
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar A.7.** Gaya Suportif - Indikator Ketiga



**Gambar A.8.** Gaya Berorientasi Prestasi - Indikator Pertama

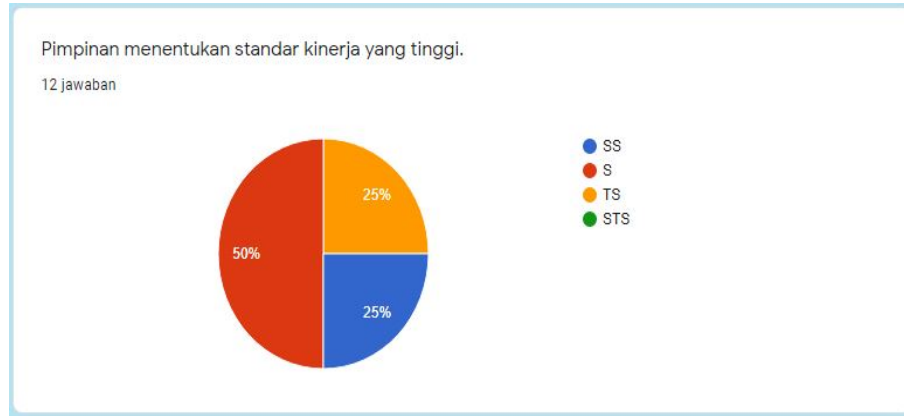


**Gambar A.9.** Gaya Berorientasi Prestasi - Indikator Kedua

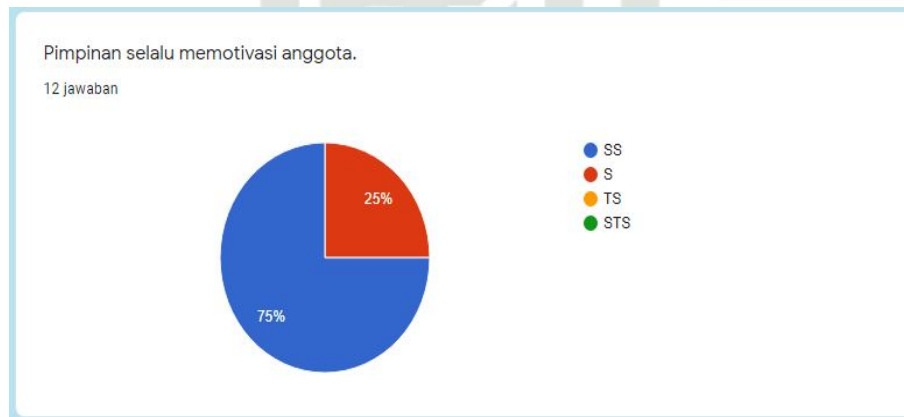


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

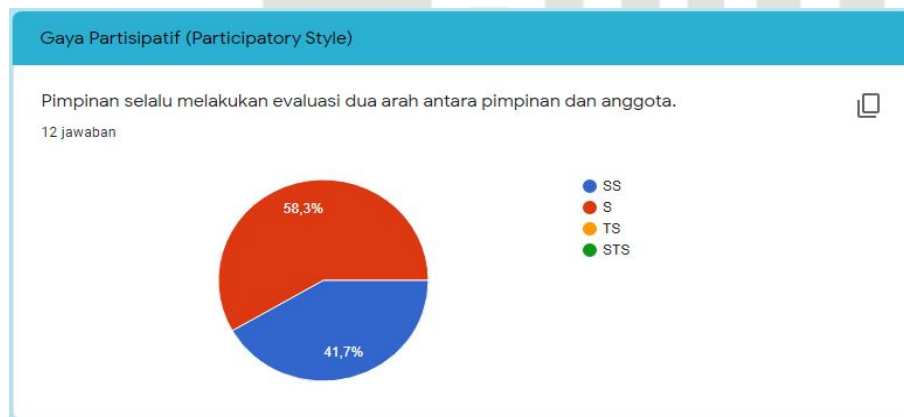
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar A.10.** Gaya Berorientasi Prestasi - Indikator Ketiga



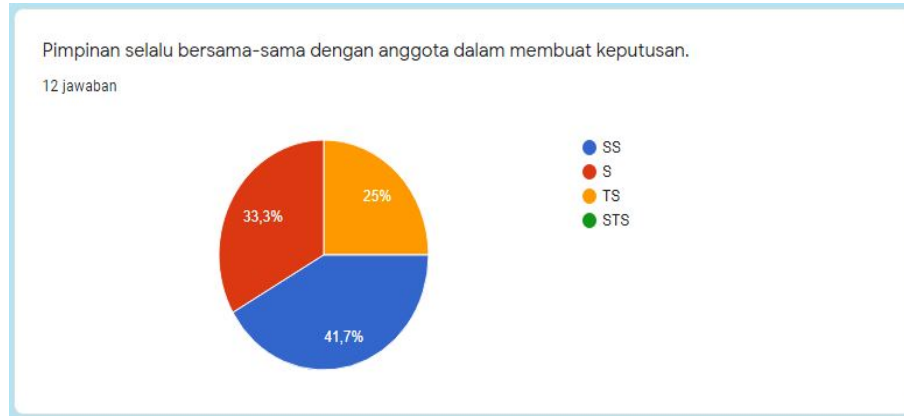
**Gambar A.11.** Gaya Berorientasi Prestasi - Indikator Keempat



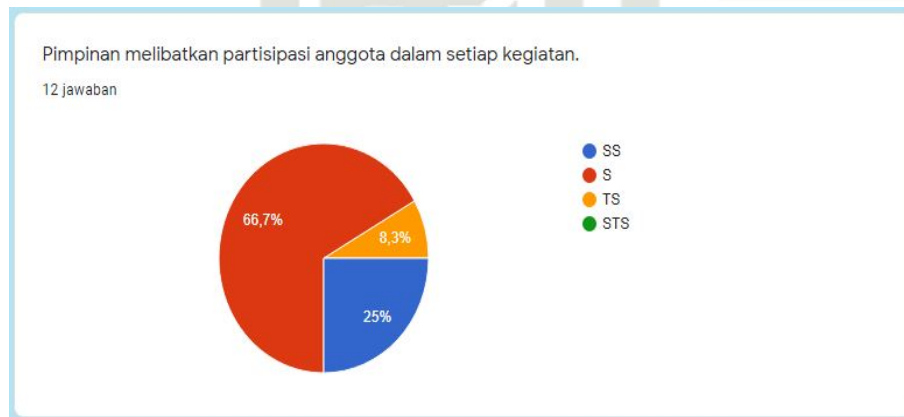
**Gambar A.12.** Gaya Partisipatif - Indikator Pertama

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar A.13.** Gaya Partisipatif - Indikator Kedua



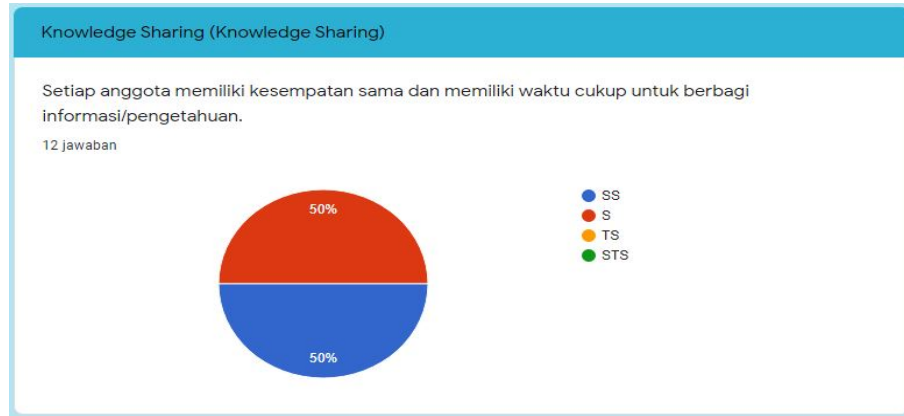
**Gambar A.14.** Gaya Partisipatif - Indikator Ketiga



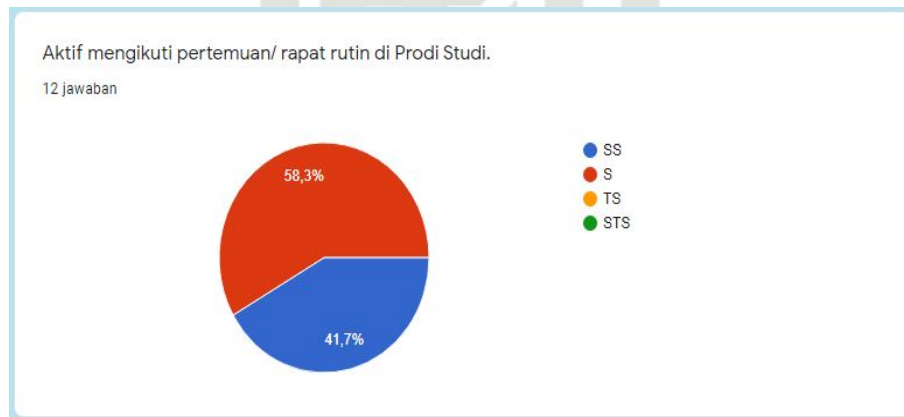
**Gambar A.15.** Gaya Partisipatif - Indikator Keempat

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

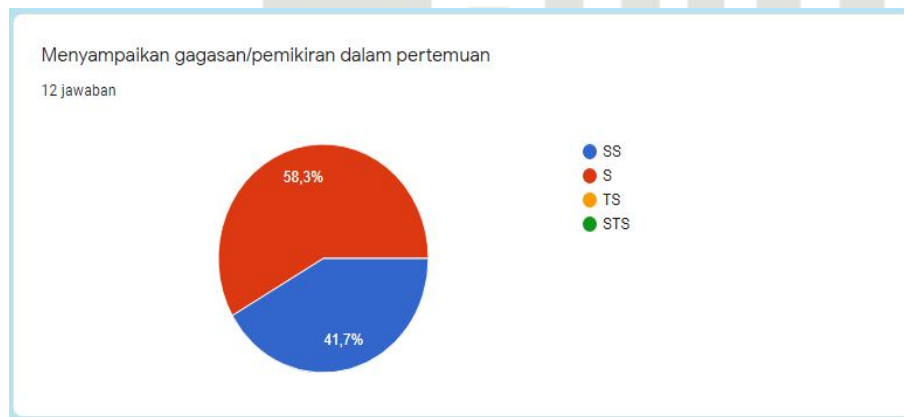
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar A.16.** *Knowledge Sharing* - Indikator Pertama



**Gambar A.17.** *Knowledge Sharing* - Indikator Kedua



**Gambar A.18.** *Knowledge Sharing* - Indikator Ketiga





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar A.19.** *Knowledge Sharing* - Indikator Keempat



**Gambar A.20.** *Knowledge Sharing* - Indikator Kelima

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN B DOKUMENTASI



**Gambar B.1.** Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Medyantiwi Rahmawita Munzir, S.T., M.Kom.



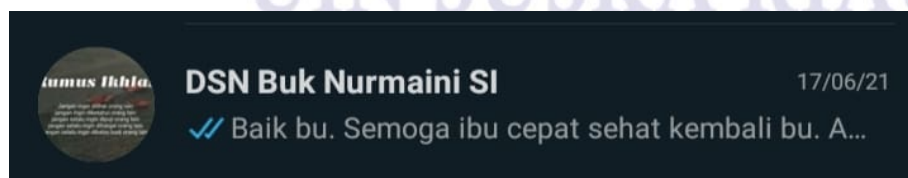
**Gambar B.2.** Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Febi Nur Salisah, M.Kom.



**Gambar B.3.** Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Megawati, S.Kom., M.T.



**Gambar B.4.** Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Mona Fronita, S.Kom., M.Kom.



**Gambar B.5.** Bukti penyerahankuisioner ke Ibu Nurmaini Dalimunthe, S.Kom., M.Kes.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

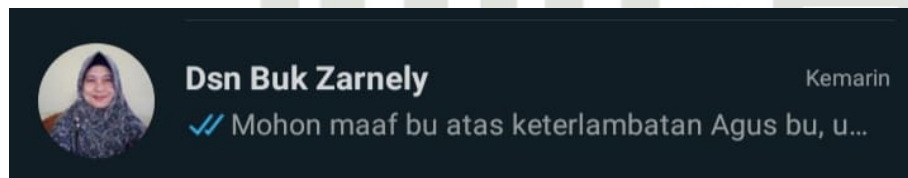
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar B.6.** Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Siti Monalisa, S.T., M.KOM



**Gambar B.7.** Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Wirdah Anugrah, S.Kom., M.Kom



**Gambar B.8.** Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Zarnelly, S.Kom., M.Sc



**Gambar B.9.** Bukti penyerahan kuisioner ke Ibu Rice Novita, S.Kom., M.Kom.



**Gambar B.10.** Bukti penyerahan kuisioner ke bapak M. Afdal, S.T., M.Kom



**Gambar B.11.** Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Anofrizen, S.Kom., M.Kom.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar B.12.** Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Saide, S.Kom., M.Kom., M.I.M



**Gambar B.13.** Bukti penyerah kuisioner ke bapak Arif Marsal, Lc., M.A.



**Gambar B.14.** Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Inggih Permana, S.T., M.Kom.



**Gambar B.15.** Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Dr. Muhammad Luthfi Hamzah, B.I.T., M.Kom



**Gambar B.16.** Bukti penyerahan kuisioner ke bapak Mustakim, S.T., M.Kom.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Gambar B.17.** Bukti penyerahan kuisisioner ke bapak Nesdi Evrilyan Rozanda, S.Kom., M.Sc.



**Gambar B.18.** Bukti penyerahan kuisisioner ke bapak Syaifullah, SE., M. Sc



**Gambar B.19.** Bukti penyerahan kuisisioner ke bapak Tengku Khairil Ahshyar, S.Kom., M.Kom.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Agus Renaldy lahir di desa Semulut 17 Agustus 1996, putra terakhir dari 9 bersaudara dari pasangan bapak Minan dan ibu Norma. Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 024 Semulut pada tahun 2008 melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Selatpanjang di tahun 2011 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Selatpanjang dan selesai pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi negeri, tepatnya di kampus Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Fakultas Sains dan Teknologi pada program studi Sistem Informasi dan selesai pada tahun 2021.

Selama menjadi mahasiswa penulis pernah ikut dalam organisasi Pro-Knowledge Sebagai *Volunteer*. Penulis pernah menjadi panitia Seminar Nasional Teknologi Informasi, Komunikasi dan Industri (SNTIKI 9) yang di selenggarakan setiap tahun oleh Fakultas Sains dan Teknologi pada tahun 2017. Forum Ta'aruf Fakultas Sains dan Teknologi (FORTAFASTE) pada tahun 2014, Forum Ta'aruf Sistem Informasi (FORTASI) pada tahun 2014 dan KBM (Kemah Bakti Mahasiswa) pada tahun 2015 sebagai panitia. Penulis pernah melaksanakan Kerja Praktek di Prodi Sistem Informasi pada tahun 2017 dan Kuliah Kerja Nyata di desa Mak Teduh Kec. Kerumutan Kabupaten Pelalawan pada tahun 2017.

UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.